



# **Décision n° 2018 - 729 QPC**

**Articles L. 1235-11 et L. 1235-10 du code du travail**

*Sanction de la nullité d'un licenciement économique*

## **Dossier documentaire**

Services du Conseil constitutionnel - 2018

### **Sommaire**

- I. Contexte des dispositions contestées ..... 5**
- II. Constitutionnalité de la disposition contestée ..... 20**

# Table des matières

<b>I. Contexte des dispositions contestées .....</b>	<b>5</b>
<b>A. Dispositions contestées .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Code du travail .....</b>	<b>5</b>
- Article L. 1235-10.....	5
- Article L. 1235-11.....	5
<b>B. Évolution des dispositions contestées .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Article L. 1235-10 .....</b>	<b>5</b>
a. Loi n° 89-549 du 2 août 1989 modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion.....	5
- Article 10 .....	5
b. Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social.....	6
- Article 60 .....	6
c. Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.....	6
- Article 93 .....	6
- Article 96 .....	6
- Article 112 .....	7
- Article L. 321-4-1 tel que modifié par la loi n° 2002-73 .....	7
d. Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques.....	8
- Article 1 .....	8
e. Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.....	9
- Article 71 .....	9
f. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail.....	9
- Article L. 1235-10.....	9
g. Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail.....	9
- Article 1 <sup>er</sup> .....	9
- Article 3 .....	9
h. Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives .....	9
- Article 43 .....	9
i. Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi .....	10
- Article 18 .....	10
<b>2. Article L. 1235-11 .....</b>	<b>10</b>
a. Loi n°73-680 du 13 juillet 1973 modification du code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée .....	10
- Article 3 .....	10
- Article 24 q .....	10
b. Décret n° 74-808 du 19 septembre 1974. Portant mise à jour du code du travail.....	10
- Article 4. ....	10
c. Loi n° 79-44 du 18 janvier 1979 portant modification des dispositions du titre 1er du livre V du code du travail relatives aux conseils de prud'hommes. ....	11
- Article 17 .....	11
d. Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciement.....	11
- Article 4 .....	11
e. Loi n°89-549 du 2 août 1989 modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion.....	12
f. Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage .....	12
- Article 17 .....	12

g. Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale .....	12
- Article 111 .....	12
- Article L. 122-14-4 tel que modifié par Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 - art. 111 JORF 18 janvier 2002 .....	13
h. Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale .....	13
i. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail .....	13
- Article L. 1235-11 .....	13
j. Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail .....	14
- Article 1 <sup>er</sup> .....	14
k. Décision n° 2007-561 DC du 17 janvier 2008 – Loi ratifiant l'ordonnance du 12 mars 2007 relative au code du travail .....	14
l. Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi .....	14
- Article 18 .....	14
m. Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail .....	15
- Article 2 .....	15
- Article 40 .....	15
- Article L. 1235-11 tel que modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 2 ...	15
<b>C. Autres dispositions .....</b>	<b>15</b>
<b>1. Code du travail .....</b>	<b>15</b>
- Article L. 1233-2 .....	15
- Article L. 1233-3 .....	16
- Article L. 1233-24-1 .....	16
- Article L. 1233-24-2 .....	16
- Article L. 1233-24-4 .....	16
- Article L. 1233-57-2 .....	17
- Article L. 1233-57-3 .....	17
- Article L. 1233-61 .....	17
- Article L. 1235-7-1 .....	18
<b>D. Application des dispositions contestées .....</b>	<b>18</b>
<b>1. Jurisprudence .....</b>	<b>18</b>
a. Jurisprudence judiciaire .....	18
- Cour de cassation, chambre civile, 14 septembre 2017, n° 16-11563 .....	18
<b>II. Constitutionnalité de la disposition contestée .....</b>	<b>20</b>
<b>A. Normes de référence .....</b>	<b>20</b>
<b>1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 .....</b>	<b>20</b>
- Article 2 .....	20
- Article 4 .....	20
- Article 8 .....	20
- Article 17 .....	20
<b>B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel .....</b>	<b>20</b>
<b>1. Sur la saisine de plein droit du Conseil constitutionnel en cas de dépassement du délai de trois mois .....</b>	<b>20</b>
- Décision n° 2011-206 QPC du 16 décembre 2011 - M. Noël C. [Saisie immobilière, montant de la mise à prix] .....	20
- Décision n° 2012-283 QPC du 23 novembre 2012 - M. Antoine de M. [Classement et déclasserment de sites] .....	20
- Décision n° 2013-363 QPC du 31 janvier 2014 - M. Michel P. [Droit d'appel des jugements correctionnels par la partie civile] .....	21
<b>2. Sur le réexamen de dispositions déjà contrôlées .....</b>	<b>21</b>
- Décision n° 2007-561 DC du 17 janvier 2008 - Loi ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative) .....	21

- Décision n° 2013-359 QPC du 13 décembre 2013 - Société Sud Radio Services et autre [Mise en demeure par le Conseil supérieur de l'audiovisuel] .....	22
- Décision n° 2016-582 QPC du 13 octobre 2016 - Société Goodyear Dunlop Tires France SA [Indemnité à la charge de l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse] .....	22
- Décision n° 2017-653 QPC du 15 septembre 2017 - Confédération générale du travail - Force ouvrière [Dispositions supplétives relatives au travail effectif et à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine] .....	22
- Décision n° 2017-670 QPC du 27 octobre 2017 - M. Mikhail P. [Effacement anticipé des données à caractère personnel inscrites dans un fichier de traitement d'antécédents judiciaires] .....	23
<b>3. Sur les griefs tirés de l'inintelligibilité de la loi et de l'incompétence négative affectant la liberté d'entreprendre et le droit de propriété .....</b>	<b>23</b>
- Décision n° 2000-439 DC du 16 janvier 2001 - Loi relative à l'archéologie préventive .....	23
- Décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002 - Loi de modernisation sociale .....	23
- Décision n° 2004-509 DC du 13 janvier 2005 - Loi de programmation pour la cohésion sociale ...	24
- Décision n° 2012-280 QPC du 12 octobre 2012 - Société Groupe Canal Plus et autre [Autorité de la concurrence : organisation et pouvoir de sanction] .....	25
- Décision n° 2012-285 QPC du 30 novembre 2012 - M. Christian S. [Obligation d'affiliation à une corporation d'artisans en Alsace-Moselle] .....	26
- Décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 - Loi relative à la sécurisation de l'emploi .....	26
- Décision n° 2014-692 DC du 27 mars 2014 - Loi visant à reconquérir l'économie réelle .....	26
- Décision n° 2014-373 QPC du 4 avril 2014 - Société Sephora [Conditions de recours au travail de nuit] .....	27
- Décision n° 2015-479 QPC du 31 juillet 2015 - Société Gecop [Solidarité financière du donneur d'ordre pour le paiement des sommes dues par un cocontractant ou sous-traitant au Trésor public et aux organismes de protection sociale en cas de travail dissimulé] .....	28
- Décision n° 2016-582 QPC du 13 octobre 2016 - Société Goodyear Dunlop Tires France SA [Indemnité à la charge de l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse] .....	28
- Décision n° 2016-580 QPC du 5 octobre 2016 - M. Nabil F. [Expulsion en urgence absolue] .....	28
<b>4. Sur les griefs tirés de la méconnaissance des principes de nécessité, de proportionnalité et d'individualisation des peines .....</b>	<b>28</b>
- Décision n° 92-307 DC du 25 février 1992 - Loi portant modification de l'ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945 modifiée relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France ..	28
- Décision n° 2010-85 QPC du 13 janvier 2011 - Établissements Darty et Fils [Déséquilibre significatif dans les relations commerciales] .....	29
- Décision n° 2011-111 QPC du 25 mars 2011 - Mme Selamet B. [Indemnité légale pour travail dissimulé] .....	30
- Décision n° 2013-299 QPC du 28 mars 2013 - Mme Maïtena V. [Procédure de licenciement pour motif économique et entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires] .....	30
- Décision n° 2014-385 QPC du 28 mars 2014 - M. Joël M. [Discipline des officiers publics ou ministériels - Interdiction temporaire d'exercer] .....	31
- Décision n° 2014-692 DC du 27 mars 2014 - Loi visant à reconquérir l'économie réelle .....	31
- Décision n° 2015-479 QPC du 31 juillet 2015 - Société Gecop [Solidarité financière du donneur d'ordre pour le paiement des sommes dues par un cocontractant ou sous-traitant au Trésor public et aux organismes de protection sociale en cas de travail dissimulé] .....	33
- Décision n° 2016-582 QPC du 13 octobre 2016 - Société Goodyear Dunlop Tires France SA [Indemnité à la charge de l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse] .....	33
- Décision n° 2018-703 QPC du 4 mai 2018 - Société People and Baby [Pénalité pour défaut d'accord collectif ou de plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés] .....	34
<b>5. Sur le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi .....</b>	<b>35</b>
- Décision n° 2012-232 QPC du 13 avril 2012 - M. Raymond S. [Ancienneté dans l'entreprise et conséquences de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi] .....	35
- Décision n° 2013-336 QPC du 1 août 2013 - Société Natixis Asset Management [Participation des salariés aux résultats de l'entreprise dans les entreprises publiques] .....	36
- Décision n° 2017-638 QPC du 16 juin 2017 - M. Gérard S. [Sursis d'imposition en cas d'échanges de titres avec soultte] .....	37

# I. Contexte des dispositions contestées

## A. Dispositions contestées

### 1. Code du travail

**Première partie : Les relations individuelles de travail**

**Livre II : Le contrat de travail**

**Titre III : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée**

**Chapitre V : Contestations et sanctions des irrégularités du licenciement**

**Section 2 : Licenciement pour motif économique**

**Sous-section 4 : Sanction des irrégularités.**

- **Article L. 1235-10**

*Modifié par LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 (V)*

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul.

En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article [L. 1233-57-2](#) ou d'homologation mentionnée à l'article [L. 1233-57-3](#) en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article [L. 1233-61](#), la procédure de licenciement est nulle.

Les deux premiers alinéas ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires.

- **Article L. 1235-11**

*Modifié par LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 (V)*

Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article [L. 1235-10](#), il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible.

Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois.

## B. Évolution des dispositions contestées

### 1. Article L. 1235-10

**a. Loi n° 89-549 du 2 août 1989 modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion**

- **Article 10**

(...)

VI. – Il est inséré, dans le même code, un article L. 321-4-1 ainsi rédigé :

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et mettre en œuvre un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le

licenciement ne pourrait être évité, notamment des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ce plan ainsi que les informations visées à l'article L. 321-4 doivent être communiqués à l'autorité administrative compétente lors de la notification du projet de licenciement prévue au premier alinéa de l'article L. 321-7. En outre, ce plan est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

## **b. Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social<sup>1</sup>**

### **- Article 60**

I. - Après le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, sont insérés six alinéas ainsi rédigés :

**« La procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement de salariés s'intégrant au plan social n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés.**

« Ce plan doit prévoir des mesures autres que les dispositions concernant les conventions de conversion visées à l'article L. 321-5, telles que par exemple :

« - des actions de reclassement interne ou externe à l'entreprise ;

« - des créations d'activités nouvelles ;

« - des actions de formation ou de conversion ;

« - des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail. »

(...)

## **c. Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale**

### **- Article 93**

Dans tous les articles où ils figurent au code du travail, les mots : « plan social » sont remplacés par les mots : « plan de sauvegarde de l'emploi ».

### **- Article 96**

I. - Après le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises où la durée collective du travail des salariés est fixée à un niveau supérieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou supérieur à 1 600 heures sur l'année, l'employeur, préalablement à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi et à sa communication en application de l'article L. 321-4 aux représentants du personnel, doit avoir conclu un accord de réduction du temps de travail portant la durée collective du travail des salariés de l'entreprise à un niveau égal ou inférieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année.

« A défaut, il doit avoir engagé des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord. A cet effet, il doit avoir convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. Il doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

« Lorsque le projet de plan de sauvegarde de l'emploi est présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, sans qu'aient été respectées les conditions prévues au deuxième ou troisième alinéa du présent article, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent, jusqu'à l'achèvement de la procédure de consultation prévue par l'article L. 321-2, saisir le juge statuant en la forme des référés en vue de

---

<sup>1</sup> Décision n° 92-317 DC du 21 janvier 1993 – Loi portant diverses mesures d'ordre social. RAS

faire prononcer la suspension de la procédure. Lorsque le juge suspend la procédure, il fixe le délai de la suspension au vu des éléments qui lui sont communiqués. Dès qu'il constate que les conditions fixées par le deuxième ou le troisième alinéa du présent article sont remplies, le juge autorise la poursuite de la procédure. Dans le cas contraire, il prononce, à l'issue de ce délai, la nullité de la procédure de licenciement. »

- **Article 112**

I. - Les quatrième à septième alinéas de l'article L. 321-4-1 du code du travail sont remplacés par six alinéas ainsi rédigés :

« - des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;

« - des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;

« - des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

« - des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

« - des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

« - des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée. »

II. - Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« **La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe.** »

- **Article L. 321-4-1 tel que modifié par la loi n° 2002-73**

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et mettre en œuvre un **plan de sauvegarde de l'emploi** pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

**Dans les entreprises où la durée collective du travail des salariés est fixée à un niveau supérieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou supérieur à 1 600 heures sur l'année, l'employeur, préalablement à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi et à sa communication en application de l'article L. 321-4 aux représentants du personnel, doit avoir conclu un accord de réduction du temps de travail portant la durée collective du travail des salariés de l'entreprise à un niveau égal ou inférieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année.**

**A défaut, il doit avoir engagé des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord. A cet effet, il doit avoir convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. Il doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.**

**Lorsque le projet de plan de sauvegarde de l'emploi est présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, sans qu'aient été respectées les conditions prévues au deuxième ou troisième alinéa du présent article, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent, jusqu'à l'achèvement de la procédure de consultation prévue par l'article L. 321-2, saisir le juge statuant en la forme des référés en vue de faire prononcer la suspension de la procédure. Lorsque le juge suspend la procédure, il fixe le délai de la suspension au vu des éléments qui lui sont communiqués. Dès qu'il constate que les conditions fixées par le deuxième ou le troisième alinéa du présent article sont remplies,**

**le juge autorise la poursuite de la procédure. Dans le cas contraire, il prononce, à l'issue de ce délai, la nullité de la procédure de licenciement.**

La procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement de salariés s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés.

Ce plan doit prévoir des mesures autres que les dispositions concernant les conventions de conversion visées à l'article L. 321-5, telles que par exemple :

- des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ce plan ainsi que les informations visées à l'article L. 321-4 doivent être communiqués à l'autorité administrative compétente lors de la notification du projet de licenciement prévue au premier alinéa de l'article L. 321-7. En outre, ce plan est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

**La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe.**

#### **d. Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques**

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

I. - L'application des dispositions du code de commerce et du code du travail dans leur rédaction issue des articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 109 et 116 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale est suspendue pour une période maximale de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, sous réserve des dispositions prévues au II.

II. - La suspension des dispositions mentionnées au I est maintenue pour une durée d'un an à compter du dépôt d'un projet de loi intervenant au cours de cette période et définissant, au vu des résultats de la négociation interprofessionnelle engagée entre les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national, les procédures relatives à la prévention des licenciements économiques, aux règles d'information et de consultation des représentants du personnel et aux règles relatives au plan de sauvegarde de l'emploi. La mention de la date du dépôt du projet de loi maintenant la suspension fait l'objet d'un avis publié au Journal officiel de la République française.

III. - Pendant les périodes de suspension prévues aux I et II, les dispositions des articles L. 321-1-1, L. 321-3, L. 321-4-1, L. 321-7, L. 321-9, L. 432-1, L. 432-1 bis, L. 434-6, L. 435-3 et L. 439-2 du code du travail antérieures à leur modification par les articles de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 précitée mentionnés au I sont rétablies.



**e. Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale**

- **Article 71**

I. - Les dispositions du code de commerce et du code du travail issues des articles 96, 97, 98, 100 et 106 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale et dont l'application a été suspendue par l'article 1er de la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques, modifiée par la loi n° 2004-627 du 30 juin 2004, sont abrogées. Les dispositions du code du travail modifiées par les articles 99, 102, 104, 109 et 116 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 précitée sont rétablies dans leur rédaction antérieure à cette même loi.

**f. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail**

- **Article L. 1235-10**

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciements concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés.

La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe.

**g. Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail**

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

L'[ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007](#) relative au code du travail (partie législative) est ratifiée dans sa rédaction modifiée par les articles 2,3,4,6 et 7 de la présente loi.

- **Article 3**

20° L'article L. 1235-10 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le premier alinéa n'est pas applicable aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires. »

**h. Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives**

- **Article 43**

Le code du travail est ainsi modifié :

1° A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 1233-34 et au premier alinéa des articles L. 1233-61, L. 1235-10 et L. 6331-17, les mots : « dix salariés ou plus » sont remplacés par les mots : « au moins dix salariés » ;

i. **Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi**<sup>2</sup>

- **Article 18**

(...)

XXVI. — L'article L. **1235-10** du même code est ainsi modifié :

1° Les deux premiers alinéas sont ainsi rédigés :

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul.

« En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 1233-61, la procédure de licenciement est nulle. » ;

2° Le début du dernier alinéa est ainsi rédigé : « Les deux premiers alinéas ne sont pas applicables aux... (le reste sans changement). »

**2. Article L. 1235-11**

**a. Loi n°73-680 du 13 juillet 1973 modification du code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée**

- **Article 3**

Il est inséré au livre Ier du code du travail, après l'article 24 a, un paragraphe nouveau rédigé comme suit :

Paragraphe 1 bis

Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

(...)

- **Article 24 q**

Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise au présent paragraphe ou pour une cause ne répondant pas aux exigences de l'article 24o, il donne lieu à l'octroi, par le tribunal, d'une indemnité, à moins que l'employeur n'offre au salarié de le réintégrer et que celui-ci n'accepte cette offre. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, est due sans préjudice, le cas échéant, des indemnités prévues aux articles 24d et 24h.

**b. Décret n° 74-808 du 19 septembre 1974. Portant mise à jour du code du travail**

- **Article 4.**

Au livre Ier, titre II, chapitre II de la partie L, entre l'article L. 122-3 et la section III, sont introduites les dispositions ci-après:

SECTION II

Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

(...)

Article L. 122-14-4

Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise à la présente section, mais pour une cause répondant aux exigences de l'article L. 122-14-2, le tribunal saisi doit imposer à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorder au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut

---

<sup>2</sup> Décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 – Loi relative à la sécurisation de l'emploi.

être supérieure à un mois de salaire; si ce licenciement survient pour une cause ne répondant pas aux exigences de l'article L. 122-14-2, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article L. 122-9.

Le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés, des indemnités de chômage payées au travailleur licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal.

**c. Loi n° 79-44 du 18 janvier 1979 portant modification des dispositions du titre 1er du livre V du code du travail relatives aux conseils de prud'hommes.**

- **Article 17**

Art. 17. — Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail est complété comme suit :

« Ce remboursement est ordonné d'office par le tribunal dans le cas où les organismes concernés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées. Une copie certifiée conforme du jugement est adressée par le secrétariat du tribunal à ces organismes. Sur le fondement de ce jugement et lorsque celui-ci est exécutoire, les institutions qui versent les allocations de chômage peuvent poursuivre le recouvrement des indemnités devant le tribunal d'instance du domicile de l'employeur et selon une procédure fixée par décret. »

**d. Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciement**

- **Article 4**

Art. 4. - I. - 1° Dans la première phrase du premier alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail, aux mots : « répondant aux exigences de l'article L. 122-14-2 » sont substitués les mots : « réelle et sérieuse ».

2° Dans le deuxième membre de phrase du même alinéa, aux mots : « pour une cause ne répondant pas aux exigences de l'article L. 122-14-2 », sont substitués les mots « pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse »

II. - La première phrase du deuxième alinéa du même article L. 122-14-4 est ainsi rédigée :

« Le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié concerné. »

III. - Le même article L. 122-14-4 est complété par un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le salarié est inclus dans un licenciement collectif pour motif économique et que la procédure requise à l'article L. 321-2 n'a pas été respectée par l'employeur, le tribunal doit accorder au salarié une indemnité calculée en fonction du préjudice subi. »

e. **Loi n°89-549 du 2 août 1989 modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion**

**Art. 33. - I. - Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 321-14 ainsi rédigé :**

**« Art. L. 321-14. - Le salarié licencié pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de conversion mentionnée à l'article L. 322-3 bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de cette date. Dans ce cas, l'employeur l'informe de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur. »**

**II. - L'article L. 122-14-2 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :**

**« Lorsque le licenciement est prononcé pour un motif économique, mention doit être faite dans la lettre de licenciement de la priorité de réembauchage prévue par l'article L. 321-14 et de ses conditions de mise en œuvre. »**

**III. - Le troisième alinéa de l'article L. 122-14-4 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :**

**« En cas de non-respect de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14, le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire. »**

f. **Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage**

- **Article 17**

Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Dans les mêmes conditions, lorsque le licenciement est jugé comme ne résultant pas d'une faute grave ou lourde, une copie du jugement est transmise à ces organismes. »

g. **Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale**

- **Article 111**

Le premier alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail est complété par trois phrases ainsi rédigées :

« Lorsque le tribunal constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, conformément aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 321-4-1, il prononce la nullité du licenciement et ordonne, à la demande du salarié, la poursuite du contrat de travail. Cette décision est exécutoire de droit à titre provisoire. Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail, le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois. »

- **Article L. 122-14-4 tel que modifié par Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 - art. 111 JORF 18 janvier 2002**

Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise à la présente section, mais pour une cause réelle et sérieuse, le tribunal saisi doit imposer à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorder au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ; si ce licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article L. 122-9. **Lorsque le tribunal constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, conformément aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 321-4-1, il prononce la nullité du licenciement et ordonne, à la demande du salarié, la poursuite du contrat de travail. Cette décision est exécutoire de droit à titre provisoire. Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail, le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois.**

Le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié concerné. Ce remboursement est ordonné d'office par le tribunal dans le cas où les organismes concernés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées. Une copie certifiée conforme du jugement est adressée par le secrétariat du tribunal à ces organismes. Sur le fondement de ce jugement et lorsque celui-ci est exécutoire, les institutions qui versent les allocations de chômage peuvent poursuivre le recouvrement des indemnités devant le tribunal d'instance du domicile de l'employeur et selon une procédure fixée par décret. Dans les mêmes conditions, lorsque le licenciement est jugé comme ne résultant pas d'une faute grave ou lourde, une copie du jugement est transmise à ces organismes.

Lorsque le salarié est inclus dans un licenciement collectif pour motif économique et que la procédure requise à l'article L. 321-2 n'a pas été respectée par l'employeur, le tribunal doit accorder au salarié une indemnité calculée en fonction du préjudice subi. En cas de non-respect de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14, le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire.

**h. Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale**

Article 77

(...)

V. - Le premier alinéa de l'article L. 122-14-4 du même code est ainsi modifié :

1° Les troisième et quatrième phrases sont remplacées par une phrase ainsi rédigée :

**« Lorsque le tribunal constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, conformément aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 321-4-1, il peut prononcer la nullité du licenciement et ordonner, à la demande du salarié, la poursuite de son contrat de travail, sauf si la réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible de nature à permettre la réintégration du salarié. » ;**

2° Dans la dernière phrase, après les mots : « contrat de travail », sont insérés les mots : « ou lorsque la réintégration est impossible ».

**i. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail**

- **Article L. 1235-11**

Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce

dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible.

Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois.

**j. Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail**

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

L'[ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007](#) relative au code du travail (partie législative) est ratifiée dans sa rédaction modifiée par les articles 2,3,4,6 et 7 de la présente loi.

**k. Décision n° 2007-561 DC du 17 janvier 2008 – Loi ratifiant l'ordonnance du 12 mars 2007 relative au code du travail**

9. Considérant, enfin, que les scissions d'articles ont eu pour objet de séparer les règles de fond des règles de forme ou les principes de leurs dérogations ; que cette approche, qui a d'ailleurs été approuvée par la Commission supérieure de codification, améliore la lisibilité des dispositions concernées, incluses jusqu'à présent dans des articles souvent excessivement longs et dont le décompte des alinéas s'avérait malaisé ; qu'il en est ainsi de l'ancien article L. 122-14-4 dont le contenu a été repris par les articles nouveaux L. 1235-2, L. 1235-3, L. 1235-4, L. 1235-11, L. 1235-12 et L. 1235-13 ; qu'il en est également ainsi du III de l'article L. 212-15-3 dont le contenu a été repris par les articles L. 3121-45 à L. 3121-49, L. 3121-51 et L. 3171-3 nouveaux du code du travail ; qu'il résulte des termes mêmes de l'article L. 3121-51, dans sa rédaction résultant du 38° de l'article 3 de la loi déferée, que les accords prévoyant des conventions de forfait en jours pour les salariés non cadres doivent comporter l'ensemble des clauses prévues par l'article L. 3121-45 ;

10. Considérant, dans ces conditions, que, loin de méconnaître les exigences résultant de l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, le nouveau code du travail tend, au contraire, à les mettre en couvreur ;

(...)

Article 1

Sont déclarés conformes à la Constitution, tels qu'ils résultent de la loi ratifiant l'ordonnance du 12 mars 2007 susvisée :

— les articles L. 1233-2, L. 1235-2, L. 1235-3, L. 1235-4, **L. 1235-11**, L. 1235-12, L. 1235-13, L. 1411-1 à L. 1411-6, L. 1422-1 à L. 1422-3 du code du travail ;

**l. Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi<sup>3</sup>**

- **Article 18**

(...)

XXVII. — Au premier alinéa de l'article **L. 1235-11** du même code, la référence : « du premier alinéa » est remplacée par la référence : « des deux premiers alinéas ».

---

<sup>3</sup> Décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 – Loi relative à la sécurisation de l'emploi.

## **m. Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail**

### **- Article 2**

Le chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

(...)

6° A l'article **L. 1235-11**, le nombre : « douze » est remplacé par le chiffre : « six » ;

### **- Article 40**

I. - Les dispositions des articles 2, 3, 39 et des IV, V et VI de l'article 4 sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de la présente ordonnance.

(...)

### **- Article L. 1235-11 tel que modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 2**

Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article [L. 1235-10](#), il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible.

Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des **six** derniers mois.

NOTA :

*Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.*

## **C. Autres dispositions**

### **1. Code du travail**

**Première partie : Les relations individuelles de travail**

**Livre II : Le contrat de travail**

**Titre III : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée**

**Chapitre III : Licenciement pour motif économique**

**Section 2 : Dispositions communes**

**Sous-section 1 : Cause réelle et sérieuse.**

#### **- Article L. 1233-2**

Tout licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

NOTA :

*Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

*La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.*

**Sous-section 2 : Définition du motif économique.**

- **Article L. 1233-3**

*Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3*

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 au premier alinéa.

NOTA :

*NOTA : Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.*

**Section 4 : Licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours**

**Sous-section 1 : Dispositions générales**

**Paragraphe 1 : Possibilité d'un accord et modalités spécifiques en résultant.**

- **Article L. 1233-24-1**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité social et économique et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, ou par le conseil d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2321-9. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.

- **Article L. 1233-24-2**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63.

Il peut également porter sur :

1° Les modalités d'information et de consultation du comité social et économique, en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévu à l'article L. 1233-61, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois ;

2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ;

3° Le calendrier des licenciements ;

4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;

5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues à l'article L. 1233-4.

NOTA :

*Conformément à l'article 40-VI de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées dans les entreprises ayant mis en place un comité social et économique.*

- **Article L. 1233-24-4**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4*



A défaut d'accord mentionné à l'article [L. 1233-24-1](#), un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité social et économique fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article [L. 1233-24-2](#), dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

#### **Sous-section 4 : Information et intervention de l'autorité administrative**

##### **Paragraphe 3 : Intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.**

###### **- Article L. 1233-57-2**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4*

L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de :

1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ;

2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique ;

3° La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63 ;

4° La mise en œuvre effective, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20.

###### **- Article L. 1233-57-3**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4*

En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants :

1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ;

2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;

3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1.

Elle prend en compte le rapport le plus récent établi par le comité social et économique au titre de l'article L. 2323-56, concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi.

Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71.

#### **Section 6 : Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement**

##### **Sous-section 1 : Plan de sauvegarde de l'emploi.**

###### **- Article L. 1233-61**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise les dispositions de l'article [L. 1224-1](#) relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert.

NOTA :

*Conformément à l'article 40-V de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées après la publication de ladite ordonnance.*

## **Chapitre V : Contestations et sanctions des irrégularités du licenciement**

### **Section 2 : Licenciement pour motif économique**

#### **Sous-section 1 : Délais de contestation et voies de recours.**

##### **- Article L. 1235-7-1**

*Créé par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 (V)*

L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4.

Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4.

Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'Etat.

Le livre V du code de justice administrative est applicable.

## **D. Application des dispositions contestées**

### **1. Jurisprudence**

#### **a. Jurisprudence judiciaire**

##### **- Cour de cassation, chambre civile, 14 septembre 2017, n° 16-11563**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mmes Z..., A..., B..., D..., F..., G... et MM. C... et E... ont été engagés par la société LPG Systems ; que les licenciements de Mmes B..., F..., A... et Z... et celui de M. C... ont été notifiés par lettres du 20 décembre 2012 pour motif économique ; que les licenciements de Mmes G... et D... ont été notifiés par lettres des 4 et 5 mars 2013 pour motif économique ; que M. E... a été licencié le 21 décembre 2012 pour insuffisance professionnelle ; que ces salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour contester leur licenciement et obtenir le paiement de diverses sommes ;

(...)

Mais sur le deuxième moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Vu les articles L. 1235-10 et L. 1235-11 du code du travail dans leur rédaction applicable en la cause, ensemble le principe de réparation intégrale du préjudice ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer aux salariés des dommages-intérêts au titre du préjudice résultant de la privation des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, l'arrêt retient que les avantages liés à l'adoption de ce plan sont non négligeables puisque se mettent en place des actions en vue du reclassement interne des salariés, des créations nouvelles par l'entreprise, des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents, ainsi que des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail et que la privation par l'employeur de ces avantages justifie l'allocation d'une indemnité spécifique ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait déjà condamné l'employeur à payer à chaque salarié une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, la cour d'appel a violé les textes et le principe susvisés ;

## II. Constitutionnalité de la disposition contestée

### A. Normes de référence

#### 1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789

- **Article 2**

Le but de toute association politique est la conservation des droits naturels et imprescriptibles de l'Homme. Ces droits sont la liberté, la propriété, la sûreté, et la résistance à l'oppression.

- **Article 4**

La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres membres de la société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la loi.

- **Article 8**

La loi ne doit établir que des peines strictement et évidemment nécessaires, et nul ne peut être puni qu'en vertu d'une loi établie et promulguée antérieurement au délit, et légalement appliquée.

- **Article 17**

La propriété étant un droit inviolable et sacré, nul ne peut en être privé, si ce n'est lorsque la nécessité publique, légalement constatée, l'exige évidemment, et sous la condition d'une juste et préalable indemnité.

### B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

#### 1. Sur la saisine de plein droit du Conseil constitutionnel en cas de dépassement du délai de trois mois

- **Décision n° 2011-206 QPC du 16 décembre 2011 - M. Noël C. [Saisie immobilière, montant de la mise à prix]**

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 22 septembre 2011, dans les conditions prévues à l'article 61-1 de la Constitution et selon les modalités fixées par la dernière phrase du premier alinéa de l'article 23-7 de l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 modifiée portant loi organique sur le Conseil constitutionnel, d'une question prioritaire de constitutionnalité posée par M. Noël C. et transmise à la Cour de cassation, relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article 2206 du code civil.

- **Décision n° 2012-283 QPC du 23 novembre 2012 - M. Antoine de M. [Classement et déclasserment de sites]**

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 13 septembre 2012, dans les conditions prévues à l'article 61-1 de la Constitution et selon les modalités fixées par la dernière phrase du premier alinéa de l'article 23-7 de

l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 modifiée portant loi organique sur le Conseil constitutionnel, d'une question prioritaire de constitutionnalité posée par M. Antoine de M. et transmise au Conseil d'État, relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit des articles L. 341-1, L. 341-2, L. 341-3, L. 341-6, L. 341-9, L. 341-10 et L. 341-13 du code de l'environnement.

- **Décision n° 2013-363 QPC du 31 janvier 2014 - M. Michel P. [Droit d'appel des jugements correctionnels par la partie civile]**

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 8 novembre 2013, dans les conditions prévues à l'article 61-1 de la Constitution et selon les modalités fixées par la dernière phrase du premier alinéa de l'article 23-7 de l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 modifiée portant loi organique sur le Conseil constitutionnel, de deux questions prioritaires de constitutionnalité posées par M. Michel P., relatives à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article 497 du code de procédure pénale et de « l'arrêt du 16 juillet 2010 qui refuse de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC de même nature ».

## **2. Sur le réexamen de dispositions déjà contrôlées**

- **Décision n° 2007-561 DC du 17 janvier 2008 - Loi ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative)**

- SUR LE GRIEF TIRÉ DE LA MÉCONNAISSANCE DE L'EXIGENCE D'INTELLIGIBILITÉ ET D'ACCESSIBILITÉ DE LA LOI :

5. Considérant que, selon les requérants, l'ordonnance du 12 mars 2007, que la loi déferée ratifie, serait « complexe » et « confuse » au point de méconnaître l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi ; qu'ils lui reprochent, en premier lieu, de transférer vers d'autres codes de nombreuses dispositions qui figuraient jusqu'à présent dans le code du travail, ce qui entraînerait un « éclatement » et une « segmentation » de celui-ci ; qu'il en irait ainsi de l'article L. 231-2-2 relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité dans les lycées techniques ou professionnels dont les dispositions sont reprises dans le code de l'éducation ; qu'ils contestent, en deuxième lieu, le plan du nouveau code du travail qui remplace les neuf livres de l'ancien code par huit parties ; qu'ils mettent notamment en cause les options retenues en ce qui concerne les dispositions relatives aux salaires et aux procédures collectives de licenciement économique ; qu'ils critiquent, en troisième lieu, le choix de présenter « une idée par article », qui conduit à faire passer le nombre des articles législatifs de 1891 à 3652 et à « mettre sur le même plan la règle principale de droit, la règle qui en découle et la dérogation éventuelle » ; qu'ils citent, en particulier, l'article L. 122-14-4 relatif aux indemnités dues en cas de non respect de la procédure de licenciement, dont les dispositions font désormais l'objet de six articles, ainsi que le III de l'article L. 212-15-3 dont les dispositions font l'objet de sept articles ;

6. Considérant que la codification répond à 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 ; qu'en effet l'égalité devant la loi énoncée par l'article 6 de la Déclaration et « la garantie des droits » requise par son article 16 pourraient ne pas être effectives si les citoyens ne disposaient pas d'une connaissance suffisante des normes qui leur sont applicables ; qu'une telle connaissance est en outre nécessaire à l'exercice des droits et libertés garantis tant par l'article 4 de la Déclaration, en vertu duquel cet exercice n'a de bornes que celles déterminées par la loi, que par son article 5, aux termes duquel « tout ce qui n'est pas défendu par la loi ne peut être empêché, et nul ne peut être contraint à faire ce qu'elle n'ordonne pas » ;

7. Considérant, d'une part, que le législateur a entendu intégrer ou maintenir dans le code du travail l'ensemble des dispositions de portée générale et déplacer, au demeurant de manière limitée, celles qui sont propres à certains secteurs d'activité ou catégories professionnelles dans les codes les régissant ; qu'il a ainsi fait figurer les dispositions relatives aux commissions d'hygiène et de sécurité dans les lycées techniques ou professionnels à l'article L. 421-25 du code de l'éducation ;

8. Considérant, d'autre part, que le plan du nouveau code du travail a été élaboré afin de le rendre plus accessible à ses utilisateurs, en regroupant dans des blocs homogènes des dispositions jusqu'alors éparses ; que cette logique explique l'intégration des dispositions sur les salaires dans la troisième partie relative à la durée du travail, au salaire et à la participation, qui relèvent à la fois des relations individuelles et des relations collectives du travail, ainsi que le regroupement des dispositions relatives aux procédures collectives de licenciement économique avec l'ensemble des règles de licenciement au titre III du livre II de la première partie ;

9. Considérant, enfin, que les scissions d'articles ont eu pour objet de séparer les règles de fond des règles de forme ou les principes de leurs dérogations ; que cette approche, qui a d'ailleurs été approuvée par la Commission supérieure de codification, améliore la lisibilité des dispositions concernées, incluses jusqu'à présent dans des articles souvent excessivement longs et dont le décompte des alinéas s'avérait malaisé ; qu'il en est ainsi de l'ancien article L. 122-14-4 dont le contenu a été repris par les articles nouveaux L. 1235-2, L. 1235-3, L. 1235-4, L. 1235-11, L. 1235-12 et L. 1235-13 ; qu'il en est également ainsi du III de l'article L. 212-15-3 dont le contenu a été repris par les articles L. 3121-45 à L. 3121-49, L. 3121-51 et L. 3171-3 nouveaux du code du travail ; qu'il résulte des termes mêmes de l'article L. 3121-51, dans sa rédaction résultant du 38° de l'article 3 de la loi déferée, que les accords prévoyant des conventions de forfait en jours pour les salariés non cadres doivent comporter l'ensemble des clauses prévues par l'article L. 3121-45 ;

10. Considérant, dans ces conditions, que, loin de méconnaître les exigences résultant de l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, le nouveau code du travail tend, au contraire, à les mettre en œuvre ;

- **Décision n° 2013-359 QPC du 13 décembre 2013 - Société Sud Radio Services et autre [Mise en demeure par le Conseil supérieur de l'audiovisuel]**

4. Considérant que les dispositions contestées ont pour origine l'article 19 de la loi du 17 janvier 1989 susvisée ; que le Conseil constitutionnel a spécialement examiné l'ensemble des dispositions de cet article dans les considérants 20 à 42 de la décision du 17 janvier 1989 susvisée et les a déclarées conformes à la Constitution ; que, postérieurement à cette déclaration de conformité à la Constitution, l'ensemble des modifications introduites dans l'article 42 de la loi du 30 septembre 1986 par l'article 5 de la loi du 1<sup>er</sup> février 1994 susvisée, par l'article 71 de la loi du 1<sup>er</sup> août 2000 susvisée, par les articles 37 et 78 de la loi du 9 juillet 2004 susvisée, par l'article 57 de la loi du 5 mars 2009 susvisée et par l'article 27 de la loi du 9 juillet 2010, ont eu pour objet d'étendre le champ tant des personnes soumises à la procédure de mise en demeure par le Conseil supérieur de l'audiovisuel, que de celles qui peuvent le saisir d'une demande d'engager la procédure de mise en demeure et de modifier la référence aux principes législatifs dont le respect s'impose ; que la question prioritaire de constitutionnalité est donc recevable ;

- **Décision n° 2016-582 QPC du 13 octobre 2016 - Société Goodyear Dunlop Tires France SA [Indemnité à la charge de l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse]**

– Sur la recevabilité de la question prioritaire de constitutionnalité :

3. Le Conseil constitutionnel a spécialement examiné les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 12 mars 2007, dans les considérants 9 et 10 de la décision du 17 janvier 2008 mentionnée ci-dessus et les a déclarées conformes à la Constitution dans le dispositif de cette décision.

4. Toutefois, depuis cette déclaration de conformité, dans la décision du 5 août 2015 mentionnée ci-dessus, le Conseil constitutionnel a déclaré contraires à la Constitution des dispositions faisant varier le montant de l'indemnité octroyée par le juge au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse en fonction des effectifs de l'entreprise, au motif qu'elles méconnaissaient le principe d'égalité devant la loi. Cette décision constitue un changement des circonstances de droit justifiant, en l'espèce, le réexamen des dispositions contestées.

- **Décision n° 2017-653 QPC du 15 septembre 2017 - Confédération générale du travail - Force ouvrière [Dispositions supplétives relatives au travail effectif et à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine]**

– 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.

- **Décision n° 2017-670 QPC du 27 octobre 2017 - M. Mikhail P. [Effacement anticipé des données à caractère personnel inscrites dans un fichier de traitement d'antécédents judiciaires]**

- Sur la recevabilité :

5. 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.

6. L'article 230-8 du code de procédure pénale a été créé par la loi du 14 mars 2011 mentionnée ci-dessus. Le Conseil constitutionnel a spécialement examiné cet article dans les considérants 11 à 13 de la décision du 10 mars 2011 mentionnée ci-dessus et l'a déclaré conforme à la Constitution. Postérieurement à cette déclaration de conformité, le premier alinéa de l'article 230-8 a été modifié par la loi du 3 juin 2016, s'agissant en particulier des hypothèses dans lesquelles des données peuvent être effacées d'un fichier d'antécédents judiciaires et des raisons pour lesquelles cet effacement peut être décidé. Les dispositions contestées étant ainsi différentes de celles ayant fait l'objet de la déclaration de conformité, la question prioritaire de constitutionnalité est recevable.

### **3. Sur les griefs tirés de l'inintelligibilité de la loi et de l'incompétence négative affectant la liberté d'entreprendre et le droit de propriété**

- **Décision n° 2000-439 DC du 16 janvier 2001 - Loi relative à l'archéologie préventive**

- SUR LE GRIEF TIRÉ DE L'ATTEINTE À LA LIBERTÉ D'ENTREPRENDRE :

13. Considérant que, selon les requérants, " la création d'un établissement public administratif porte gravement atteinte à la liberté et à la diversité des professionnels déjà installés dans le secteur des fouilles archéologiques " ; que cette création constituerait en outre " une entrave abusive au marché " en ne respectant pas les principes du droit de la concurrence ;

- **Décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002 - Loi de modernisation sociale**

- SUR LE GRIEF TIRÉ DE L'ATTEINTE PORTÉE A LA LIBERTÉ D'ENTREPRENDRE PAR L'ARTICLE 107 ET PAR LE CHAPITRE 1ER DU TITRE II :

- En ce qui concerne l'article 107 :

43. Considérant que l'article 107 de la loi déferée modifie l'article L. 321-1 du code du travail en remplaçant la définition du licenciement économique issue de la loi n° 89-549 du 2 août 1989 par une nouvelle définition ainsi rédigée : " 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 du contrat de travail, consécutives soit à des difficultés économiques sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen, soit à des mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise, soit à des nécessités de réorganisation indispensables à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise " ; qu'il résulte des termes mêmes de ces dispositions qu'elles s'appliquent non seulement dans l'hypothèse d'une

suppression ou transformation d'emploi mais également en cas de refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ; qu'en vertu de l'article L. 122-14-4 du même code, la méconnaissance de ces dispositions ouvre droit, en l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, à une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des six derniers mois ;

44. Considérant que les requérants soutiennent que cette nouvelle définition porte une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre ; qu'en limitant, par la suppression de l'adverbe " notamment ", la liste des situations économiques permettant de licencier, " le législateur écarte des solutions imposées par le bon sens comme la cessation d'activité " ; que la notion de " difficultés sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen " va permettre au juge de s'immiscer dans le contrôle des choix stratégiques de l'entreprise qui relèvent, en vertu de la liberté d'entreprendre, du pouvoir de gestion du seul chef d'entreprise ; que les notions de " mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise " ou de " nécessités de réorganisation indispensables à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise " constituent des " formules vagues " dont la méconnaissance sera néanmoins sanctionnée par les indemnités dues en l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement ;

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 ;

47. Considérant, en premier lieu, que la nouvelle définition du licenciement économique résultant de l'article 107 de la loi déferée limite aux trois cas qu'elle énonce les possibilités de licenciement pour motif économique à l'exclusion de toute autre hypothèse comme, par exemple, la cessation d'activité de l'entreprise ;

48. Considérant, en deuxième lieu, qu'en ne permettant des licenciements économiques pour réorganisation de l'entreprise que si cette réorganisation est " indispensable à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise " et non plus, comme c'est le cas sous l'empire de l'actuelle législation, si elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, cette définition interdit à l'entreprise d'anticiper des difficultés économiques à venir en prenant des mesures de nature à éviter des licenciements ultérieurs plus importants ;

49. Considérant, en troisième lieu, qu'en subordonnant les licenciements économiques à " des difficultés économiques sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen ", la loi conduit le juge non seulement à contrôler, comme c'est le cas sous l'empire de l'actuelle législation, la cause économique des licenciements décidés par le chef d'entreprise à l'issue des procédures prévues par le livre IV et le livre III du code du travail, mais encore à substituer son appréciation à celle du chef d'entreprise quant au choix entre les différentes solutions possibles ;

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 - Loi de programmation pour la cohésion sociale**

- SUR L'ARTICLE 77 :

21. Considérant qu'aux termes des deux dernières phrases du premier alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail, dans sa rédaction résultant du V de l'article 77 de la loi déferée : " Lorsque le tribunal constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, conformément aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 321-4-1, il peut prononcer la nullité du licenciement et ordonner, à la demande du salarié, la poursuite de son contrat de travail, sauf si la réintégration est devenue impossible,



notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible de nature à permettre la réintégration du salarié. Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois " ;

22. Considérant que les requérants soutiennent qu'en illustrant l'impossibilité de réintégration par une liste non limitative de cas qui ne traduiraient pas nécessairement une réelle impossibilité, le législateur a conféré à cette notion un " sens obscur et contradictoire " et aurait ainsi méconnu sa compétence et le principe de clarté de la loi ; qu'ils estiment, en outre, que la disposition contestée, en faisant obstacle à la jurisprudence qui permet la réintégration dans un emploi équivalent, lorsqu'elle est impossible dans le même emploi, porte une atteinte disproportionnée au droit à l'emploi ; qu'ils font valoir à cet égard que le législateur n'a pas concilié de façon équilibrée le droit de chacun d'obtenir un emploi et la liberté d'entreprendre ;

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° 2012-280 QPC du 12 octobre 2012 - Société Groupe Canal Plus et autre [Autorité de la concurrence : organisation et pouvoir de sanction]**

. En ce qui concerne l'intelligibilité et l'accessibilité de la loi :

12. Considérant que la méconnaissance de l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi ne peut, en elle-même, être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité sur le fondement de l'article 61-1 de la Constitution ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance de cet objectif n'est pas recevable ;

- **Décision n° 2012-285 QPC du 30 novembre 2012 - M. Christian S. [Obligation d'affiliation à une corporation d'artisans en Alsace-Moselle]**

- SUR LE GRIEF TIRÉ DE L'ATTEINTE À L'OBJECTIF DE VALEUR CONSTITUTIONNELLE D'ACCESSIBILITÉ ET D'INTELLIGIBILITÉ DE LA LOI ET À L'ARTICLE 2 DE LA CONSTITUTION :

12. Considérant que les dispositions contestées, rédigées en allemand, n'ont pas donné lieu à une publication de la traduction officielle prévue par les lois du 1er juin 1924 susvisées ; qu'aux termes du premier alinéa de l'article 2 de la Constitution : « La langue de la République est le français » ; que si la méconnaissance de l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi, qui découle des articles 4, 5, 6 et 16 de la Déclaration de 1789, ne peut, en elle-même, être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité sur le fondement de l'article 61-1 de la Constitution, l'atteinte à l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité de la loi qui résulte de l'absence de version officielle en langue française d'une disposition législative peut être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité ; que, toutefois, compte tenu de la déclaration d'inconstitutionnalité prononcée au considérant 11, il n'y a pas lieu pour le Conseil constitutionnel d'examiner le grief tiré de la violation de ces exigences constitutionnelles ;

- **Décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 - Loi relative à la sécurisation de l'emploi**

20. Considérant que, selon les députés requérants, en qualifiant de licenciement économique le licenciement du salarié qui refuse l'application à son contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne, ces dispositions portent atteinte à la liberté d'entreprendre ;

21. Considérant, toutefois, qu'il était loisible au législateur de déterminer les règles applicables au licenciement du salarié qui refuse l'application des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne ; qu'en soumettant ce licenciement aux règles applicables au licenciement individuel pour motif économique, il n'a méconnu aucune exigence constitutionnelle ; que, par suite, le quatrième alinéa de l'article L. 2242-23 du code du travail doit être déclaré conforme à la Constitution ;

- **Décision n° 2014-692 DC du 27 mars 2014 - Loi visant à reconquérir l'économie réelle**

. En ce qui concerne les sanctions en cas de non-respect des obligations de recherche d'un repreneur :

12. Considérant que le nouvel article L. 772-2 du code de commerce prévoit que le tribunal de commerce, saisi par le comité d'entreprise, examine : « 1° La conformité de la recherche aux obligations prévues aux articles L. 1233-57-14 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 du code du travail ;

« 2° Le caractère sérieux des offres de reprise, au regard notamment de la capacité de leur auteur à garantir la pérennité de l'activité et de l'emploi de l'établissement ;

« 3° L'existence d'un motif légitime de refus de cession, à savoir la mise en péril de la poursuite de l'ensemble de l'activité de l'entreprise. » ;

13. Considérant qu'aux termes du premier alinéa du nouvel article L. 773-1 du code de commerce : « Lorsque le tribunal de commerce a jugé, en application du chapitre II du présent titre, que l'entreprise n'a pas respecté les obligations mentionnées au 1° de l'article L. 772-2 ou qu'elle a refusé une offre de reprise sérieuse sans motif légitime de refus, il peut imposer le versement d'une pénalité, qui peut atteindre vingt fois la valeur mensuelle du salaire minimum interprofessionnel de croissance par emploi supprimé dans le cadre du licenciement collectif consécutif à la fermeture de l'établissement, dans la limite de 2 % du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise. Le montant de la pénalité tient compte de la situation de l'entreprise et des efforts engagés pour la recherche d'un repreneur » ;

14. Considérant qu'aux termes de l'article L. 773-2 du même code : « Lorsque le jugement mentionné à l'article L. 773-1 constate que l'entreprise n'a pas respecté les obligations mentionnées au 1° de l'article L. 772-2 ou qu'elle a refusé une offre de reprise jugée sérieuse en application du 2° du même article en l'absence d'un motif légitime de refus de cession au titre du 3° dudit article, les personnes publiques compétentes peuvent émettre un titre exécutoire, dans un délai d'un an à compter de ce jugement, pour obtenir le remboursement de tout ou partie des aides pécuniaires en matière d'installation, de développement économique ou d'emploi attribuées à l'entreprise au cours des deux années précédant le jugement, au titre de l'établissement concerné par le projet de fermeture » ;

15. Considérant que les députés et sénateurs requérants mettent en cause le contrôle par le tribunal de commerce des offres de reprise de l'établissement et la pénalité encourue en cas de refus d'une offre de reprise sérieuse sans motif légitime ; qu'ils soutiennent que l'atteinte ainsi portée au droit de propriété et à la liberté d'entreprendre revêt un caractère disproportionné ;

16. Considérant qu'ils mettent également en cause la pénalité encourue lorsque l'entreprise n'a pas respecté les obligations mentionnées au 1° de l'article L. 772-2 du code de commerce et lorsqu'elle a refusé une offre de reprise sérieuse sans motif légitime ; qu'ils soutiennent que cette pénalité est manifestement disproportionnée au regard des manquements qu'elle réprime ;

17. Considérant que les sénateurs requérants contestent également l'imprécision de la définition des obligations dont la méconnaissance est réprimée ; qu'il en irait ainsi en particulier de l'obligation pour l'employeur « d'informer, par tout moyen approprié, des repreneurs potentiels de son intention de céder l'établissement » ainsi que de celle « de donner accès à toutes informations nécessaires aux entreprises candidates à la reprise de l'établissement, exceptées les informations dont la communication serait de nature à porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou mettrait en péril la poursuite de l'ensemble de son activité » ; qu'il en résulterait une méconnaissance des exigences résultant du principe de légalité des délits et des peines ;

18. Considérant que les sénateurs font enfin valoir que les exigences de valeur constitutionnelle résultant de la loi organique du 1<sup>er</sup> août 2001 relative aux lois de finances sont méconnues par les dispositions relatives à l'affectation du produit des pénalités ;

- Quant au grief tiré de l'atteinte au droit de propriété et à la liberté d'entreprendre :

19. Considérant, d'une part, qu'en permettant un refus de cession en cas d'offre de reprise sérieuse dans le seul cas où il est motivé par la « mise en péril de la poursuite de l'ensemble de l'activité de l'entreprise » cessionnaire, les dispositions contestées ont pour effet de priver l'entreprise de sa capacité d'anticiper des difficultés économiques et de procéder à des arbitrages économiques à un autre niveau que celui de l'ensemble de l'activité de l'entreprise ;

20. Considérant, d'autre part, que les dispositions contestées imposent à l'entreprise qui envisage de fermer un établissement d'accepter une « offre de reprise sérieuse » ; que si le législateur précise que ce caractère sérieux des offres de reprise s'apprécie « notamment au regard de la capacité de leur auteur à garantir la pérennité de l'activité et de l'emploi de l'établissement », ces dispositions confient au tribunal de commerce saisi dans les conditions prévues à l'article L. 771-1 le pouvoir d'apprécier ce caractère sérieux ; que les dispositions contestées permettent également à un tribunal de commerce de juger qu'une entreprise a refusé sans motif légitime une offre de reprise sérieuse et de prononcer une pénalité pouvant atteindre vingt fois la valeur mensuelle du salaire minimum interprofessionnel de croissance par emploi supprimé ; que les dispositions contestées conduisent ainsi le juge à substituer son appréciation à celle du chef d'une entreprise, qui n'est pas en difficulté, pour des choix économiques relatifs à la conduite et au développement de cette entreprise ;

21. Considérant que l'obligation d'accepter une offre de reprise sérieuse en l'absence de motif légitime et la compétence confiée à la juridiction commerciale pour réprimer la violation de cette obligation font peser sur les choix économiques de l'entreprise, notamment relatifs à l'aliénation de certains biens, et sur sa gestion des contraintes qui portent tant au droit de propriété qu'à la liberté d'entreprendre une atteinte manifestement disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi ; que, par suite, les dispositions des 2° et 3° de l'article L. 772-2 du code de commerce doivent être déclarées contraires à la Constitution ; qu'il en va de même, par voie de conséquence, des mots « ou qu'elle a refusé une offre de reprise sérieuse sans motif légitime de refus » figurant au premier alinéa de l'article L. 773-1 du même code et des mots : « ou qu'elle a refusé une offre de reprise jugée sérieuse en application du 2° du même article en l'absence d'un motif légitime de refus de cession au titre du 3° dudit article » figurant à l'article L. 773-2 du même code ;

- **Décision n° 2014-373 QPC du 4 avril 2014 - Société Sephora [Conditions de recours au travail de nuit]**

19. Considérant que les dispositions contestées, qui ne sont en tout état de cause pas entachées d'inintelligibilité, ne méconnaissent ni le droit pour chacun d'obtenir un emploi ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit ; qu'elles doivent être déclarées conformes à la Constitution,

- **Décision n° 2015-479 QPC du 31 juillet 2015 - Société Gecop [Solidarité financière du donneur d'ordre pour le paiement des sommes dues par un cocontractant ou sous-traitant au Trésor public et aux organismes de protection sociale en cas de travail dissimulé]**

16. Considérant que la propriété figure au nombre des droits de l'homme consacrés par les articles 2 et 17 de la Déclaration de 1789 ; qu'aux termes de son article 17 : « La propriété étant un droit inviolable et sacré, nul ne peut en être privé, si ce n'est lorsque la nécessité publique, légalement constatée, l'exige évidemment, et sous la condition d'une juste et préalable indemnité » ; qu'en l'absence de privation du droit de propriété au sens de cet article, il résulte néanmoins de l'article 2 de la Déclaration de 1789 que les atteintes portées à ce droit doivent être justifiées par un motif d'intérêt général et proportionnées à l'objectif poursuivi ;

- **Décision n° 2016-582 QPC du 13 octobre 2016 - Société Goodyear Dunlop Tires France SA [Indemnité à la charge de l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse]**

. En ce qui concerne la liberté d'entreprendre :

10. Il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789 des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi.

11. D'une part, en visant à dissuader les employeurs de procéder à des licenciements sans cause réelle et sérieuse, les dispositions contestées mettent en œuvre le droit de chacun d'obtenir un emploi découlant du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946. En prévoyant une indemnité minimale égale à six mois de salaire, ces dispositions ne portent pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre.

12. D'autre part, en permettant au juge d'accorder une indemnité d'un montant supérieur aux salaires des six derniers mois en fonction du préjudice subi, le législateur a mis en œuvre le principe de responsabilité, qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789.

13. En conséquence, le législateur a opéré entre, d'une part, le droit de chacun d'obtenir un emploi et le principe de responsabilité et, d'autre part, la liberté d'entreprendre une conciliation qui n'est pas manifestement déséquilibrée.

- **Décision n° 2016-580 QPC du 5 octobre 2016 - M. Nabil F. [Expulsion en urgence absolue]**

6. La méconnaissance par le législateur de sa propre compétence ne peut être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité que dans le cas où cette méconnaissance affecte par elle-même un droit ou une liberté que la Constitution garantit.

#### **4. Sur les griefs tirés de la méconnaissance des principes de nécessité, de proportionnalité et d'individualisation des peines**

- **Décision n° 92-307 DC du 25 février 1992 - Loi portant modification de l'ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945 modifiée relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France**

. Quant au respect des principes régissant le prononcé d'une sanction :

24. Considérant que l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen dispose que : "La loi ne doit établir que des peines strictement et évidemment nécessaires, et nul ne peut être puni qu'en vertu d'une loi établie et promulguée antérieurement au délit, et légalement appliquée" ;

25. Considérant qu'il résulte de ces dispositions, comme des principes fondamentaux reconnus par les lois de la République, qu'une peine ne peut être infligée qu'à la condition que soient respectés le principe de légalité des délits et des peines, le principe de nécessité des peines, le principe de non-rétroactivité de la loi pénale d'incrimination plus sévère ainsi que le respect du principe des droits de la défense ;

26. Considérant que ces exigences ne concernent pas seulement les peines prononcées par les juridictions répressives mais s'étendent à toute sanction ayant le caractère d'une punition même si le législateur a laissé le soin de la prononcer à une autorité de nature non juridictionnelle ;
27. Considérant que l'infraction instituée par l'article 20 bis ajouté à l'ordonnance du 2 novembre 1945 par l'article 3 de la loi est définie en termes suffisamment clairs et précis pour exclure l'arbitraire ; que l'incrimination nouvelle n'est susceptible de viser que des faits postérieurs à l'entrée en vigueur de l'article 3 de la loi ;
28. Considérant que le montant de l'amende encourue par l'entreprise de transport, fixé selon le cas à 10 000 F. et à 5 000 F. par passager concerné, n'est pas manifestement disproportionné par rapport au manquement que la loi entend réprimer ; qu'au surplus, le montant dont il s'agit constitue un maximum ; que son prononcé ne revêt pas un caractère automatique ; que toute décision infligeant une amende doit être motivée ;
29. Considérant qu'il résulte des termes du troisième alinéa du paragraphe I de l'article 20 bis ajouté à l'ordonnance du 2 novembre 1945 que, conformément au principe du respect des droits de la défense, aucune sanction ne peut être infligée à une entreprise de transport sans que celle-ci ait été mise à même d'avoir accès au dossier la concernant et de présenter ses observations sur le manquement qui lui est reproché ; qu'en vertu du quatrième alinéa de l'article 20 bis I, aucune amende ne peut être infligée à raison de faits remontant à plus d'un an ;
30. Considérant qu'il convient de relever par ailleurs que toute décision infligeant une sanction peut faire l'objet devant la juridiction administrative d'un recours de pleine juridiction ; que le sursis à l'exécution de la décision attaquée peut être demandé en application des règles de droit commun ; que le droit de recours étant réservé à l'entreprise sanctionnée, son exercice ne peut, conformément aux principes généraux du droit, conduire à aggraver sa situation ;
31. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que l'article 3 de la loi n'est pas contraire aux principes de valeur constitutionnelle régissant le prononcé d'une sanction ;

- **Décision n° 2010-85 QPC du 13 janvier 2011 - Établissements Darty et Fils [Déséquilibre significatif dans les relations commerciales]**

1. Considérant qu'aux termes du 2° du paragraphe I de l'article L. 442-6 du code de commerce, engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé le fait, par tout producteur, commerçant, industriel ou personne immatriculée au répertoire des métiers « de soumettre ou de tenter de soumettre un partenaire commercial à des obligations créant un déséquilibre significatif dans les droits et obligations des parties » ; que le paragraphe III du même article prévoit que l'action est introduite devant la juridiction civile ou commerciale compétente par toute personne justifiant d'un intérêt, par le ministère public, par le ministre chargé de l'économie ou par le président de l'Autorité de la concurrence ; qu'il dispose que le ministre chargé de l'économie et le ministère public peuvent demander à la juridiction saisie d'ordonner la cessation des pratiques mentionnées à l'article et peuvent aussi demander le prononcé d'une amende civile dont le montant ne peut être supérieur à 2 millions d'euros, amende qui peut être portée au triple du montant des sommes indûment versées ;
2. Considérant que, selon la société requérante, les dispositions du 2° du paragraphe I de l'article L. 442-6 portent atteinte au principe de légalité des délits et des peines consacré par l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ;
3. Considérant que, conformément à l'article 34 de la Constitution, le législateur détermine les principes fondamentaux des obligations civiles et commerciales ; que, compte tenu des objectifs qu'il s'assigne en matière d'ordre public dans l'équilibre des rapports entre partenaires commerciaux, il lui est loisible d'assortir la violation de certaines obligations d'une amende civile à la condition de respecter les exigences des articles 8 et 9 de la Déclaration de 1789 au rang desquelles figure le principe de légalité des délits et des peines qui lui impose d'énoncer en des termes suffisamment clairs et précis la prescription dont il sanctionne le manquement ;
4. Considérant que, pour déterminer l'objet de l'interdiction des pratiques commerciales abusives dans les contrats conclus entre un fournisseur et un distributeur, le législateur s'est référé à la notion juridique de déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties qui figure à l'article L. 132-1 du code de la consommation reprenant les termes de l'article 3 de la directive 93/13/CEE du Conseil du 5 avril 1993 susvisée ; qu'en référence à cette notion, dont le contenu est déjà précisé par la jurisprudence, l'infraction est définie dans des conditions qui permettent au juge de se prononcer sans que son interprétation puisse encourir la critique d'arbitraire ; qu'en outre, la juridiction saisie peut, conformément au sixième alinéa du paragraphe III de l'article L. 442-6 du code de commerce, consulter la commission d'examen des pratiques commerciales composée des

représentants des secteurs économiques intéressés ; qu'en égard à la nature pécuniaire de la sanction et à la complexité des pratiques que le législateur a souhaité prévenir et réprimer, l'incrimination est définie en des termes suffisamment clairs et précis pour ne pas méconnaître le principe de légalité des délits ;

5. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que les dispositions contestées ne sont contraires à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit,

- **Décision n° 2011-111 QPC du 25 mars 2011 - Mme Selamet B. [Indemnité légale pour travail dissimulé]**

1. Considérant qu'aux termes de l'article L. 8223-1 du code du travail : « En cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire » ;

2. Considérant que, selon la requérante, ces dispositions instituent une sanction pécuniaire automatique et forfaitaire contraire au principe d'individualisation des peines ;

3. Considérant qu'aux termes de l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « La loi ne doit établir que des peines strictement et évidemment nécessaires, et nul ne peut être puni qu'en vertu d'une loi établie et promulguée antérieurement au délit, et légalement appliquée » ; qu'il s'ensuit que ces principes ne s'appliquent qu'aux peines et aux sanctions ayant le caractère d'une punition ;

4. Considérant que l'article L. 8223-1 du code du travail prévoit, en cas de licenciement d'un salarié dont le travail a été dissimulé, le versement d'une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire ; que cette indemnité a pour objet d'assurer une réparation minimale du préjudice subi par le salarié du fait de la dissimulation du travail, qui conduit, faute de versement de cotisations sociales, à une perte de droits ; que le caractère forfaitaire de l'indemnité est destiné à compenser la difficulté, pour ce salarié, de prouver le nombre d'heures de travail accompli ; que, dès lors, cette indemnité, qui est distincte des sanctions pénales prévues par les articles L. 8224-1 et suivants du code du travail, ne constitue pas une sanction ayant le caractère d'une punition au sens de l'article 8 de la Déclaration de 1789 ; qu'il s'ensuit que les griefs tirés de la violation de cette disposition sont inopérants ;

5. Considérant que les dispositions contestées ne sont contraires à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit,

- **Décision n° 2013-299 QPC du 28 mars 2013 - Mme Maïtena V. [Procédure de licenciement pour motif économique et entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires]**

1. Considérant que le premier alinéa de l'article L. 1235-10 du code du travail prévoit que dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciements concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés ; qu'aux termes du troisième alinéa de l'article L. 1235-10 : « Le premier alinéa n'est pas applicable aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires » ;

2. Considérant que, selon la requérante, en privant certains salariés licenciés dans le cadre d'une procédure collective, quelle que soit leur ancienneté, du bénéfice de l'application des conséquences de la nullité de la procédure de licenciement résultant de l'absence de présentation aux représentants du personnel du plan de reclassement prévu par l'article L. 1233-61 du code du travail, les dispositions du troisième alinéa de l'article L. 1235-10 du même code créent une discrimination entre salariés et portent atteinte au principe d'égalité devant la loi ;

3. Considérant qu'aux termes de 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 » ; 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 ;

4. Considérant que l'article L. 1235-11 du code du travail prévoit que l'absence de respect des exigences relatives au plan de reclassement des salariés mentionnés à l'article L. 1235-10 en cas de procédure de

licenciement pour motif économique a pour conséquences une poursuite du contrat de travail ou une nullité du licenciement des salariés et une réintégration de ceux-ci à leur demande, sauf si cette réintégration est devenue impossible ; qu'en vertu des dispositions du second alinéa de ce même article, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois ; qu'en application des dispositions contestées, les salariés des entreprises placées en redressement ou en liquidation judiciaires ne peuvent bénéficier de ces dispositions en cas de nullité de la procédure de licenciement en raison de l'absence de présentation aux représentants du personnel du plan de reclassement prévu par l'article L. 1233-61 du code du travail ; qu'en vertu des dispositions de l'article L. 1235-3 du même code, et sans préjudice le cas échéant de l'indemnité de licenciement prévue à son article L. 1234-9, ces salariés peuvent obtenir, à défaut de réintégration dans l'entreprise, une indemnité pour licenciement survenu pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse ; que cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ; qu'en outre, en vertu des dispositions de l'article L. 1235-12 du même code, en cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative, le juge accorde une indemnité au salarié compris dans un licenciement collectif pour motif économique ; que cette indemnité, à la charge de l'employeur, est calculée en fonction du préjudice subi ;

5. Considérant qu'en limitant les droits des salariés des entreprises visées à l'article L. 1235-10 du code du travail en cas de nullité de la procédure de licenciement du fait de l'absence de présentation aux représentants du personnel du plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 du code du travail, lorsque ces entreprises sont en redressement ou en liquidation judiciaires, le législateur a entendu tenir compte de la situation économique particulière de ces entreprises en cessation des paiements ; qu'il a confié au tribunal de commerce le soin de constater cette situation, de prononcer l'ouverture des procédures de redressement et de liquidation judiciaires et d'autoriser les licenciements dans le cadre de celles-ci ; que le législateur s'est fondé sur un critère objectif et rationnel en lien direct avec l'objet des dispositions contestées ; qu'il n'a, dès lors, pas méconnu le principe d'égalité devant la loi ;

6. Considérant que les dispositions contestées ne sont contraires à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit ; que, par suite, elles doivent être déclarées conformes à la Constitution,

- **Décision n° 2014-385 QPC du 28 mars 2014 - M. Joël M. [Discipline des officiers publics ou ministériels - Interdiction temporaire d'exercer]**

5. Considérant que l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 dispose : « La loi ne doit établir que des peines strictement et évidemment nécessaires et nul ne peut être puni qu'en vertu d'une loi établie et promulguée antérieurement au délit, et légalement appliquée » ; que les principes ainsi énoncés ne concernent pas seulement les peines prononcées par les juridictions pénales mais s'étendent à toute sanction ayant le caractère d'une punition ; que tel est le cas des peines disciplinaires instituées par l'article 3 de l'ordonnance du 28 juin 1945 susvisée ;

- **Décision n° 2014-692 DC du 27 mars 2014 - Loi visant à reconquérir l'économie réelle**

. En ce qui concerne les sanctions en cas de non-respect des obligations de recherche d'un repreneur :

12. Considérant que le nouvel article L. 772-2 du code de commerce prévoit que le tribunal de commerce, saisi par le comité d'entreprise, examine : « 1° La conformité de la recherche aux obligations prévues aux articles L. 1233-57-14 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 du code du travail ;

« 2° Le caractère sérieux des offres de reprise, au regard notamment de la capacité de leur auteur à garantir la pérennité de l'activité et de l'emploi de l'établissement ;

« 3° L'existence d'un motif légitime de refus de cession, à savoir la mise en péril de la poursuite de l'ensemble de l'activité de l'entreprise. » ;

13. Considérant qu'aux termes du premier alinéa du nouvel article L. 773-1 du code de commerce : « Lorsque le tribunal de commerce a jugé, en application du chapitre II du présent titre, que l'entreprise n'a pas respecté les obligations mentionnées au 1° de l'article L. 772-2 ou qu'elle a refusé une offre de reprise sérieuse sans motif légitime de refus, il peut imposer le versement d'une pénalité, qui peut atteindre vingt fois la valeur mensuelle du salaire minimum interprofessionnel de croissance par emploi supprimé dans le cadre du licenciement

collectif consécutif à la fermeture de l'établissement, dans la limite de 2 % du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise. Le montant de la pénalité tient compte de la situation de l'entreprise et des efforts engagés pour la recherche d'un repreneur » ;

14. Considérant qu'aux termes de l'article L. 773-2 du même code : « Lorsque le jugement mentionné à l'article L. 773-1 constate que l'entreprise n'a pas respecté les obligations mentionnées au 1° de l'article L. 772-2 ou qu'elle a refusé une offre de reprise jugée sérieuse en application du 2° du même article en l'absence d'un motif légitime de refus de cession au titre du 3° dudit article, les personnes publiques compétentes peuvent émettre un titre exécutoire, dans un délai d'un an à compter de ce jugement, pour obtenir le remboursement de tout ou partie des aides pécuniaires en matière d'installation, de développement économique ou d'emploi attribuées à l'entreprise au cours des deux années précédant le jugement, au titre de l'établissement concerné par le projet de fermeture » ;

15. Considérant que les députés et sénateurs requérants mettent en cause le contrôle par le tribunal de commerce des offres de reprise de l'établissement et la pénalité encourue en cas de refus d'une offre de reprise sérieuse sans motif légitime ; qu'ils soutiennent que l'atteinte ainsi portée au droit de propriété et à la liberté d'entreprendre revêt un caractère disproportionné ;

16. Considérant qu'ils mettent également en cause la pénalité encourue lorsque l'entreprise n'a pas respecté les obligations mentionnées au 1° de l'article L. 772-2 du code de commerce et lorsqu'elle a refusé une offre de reprise sérieuse sans motif légitime ; qu'ils soutiennent que cette pénalité est manifestement disproportionnée au regard des manquements qu'elle réprime ;

17. Considérant que les sénateurs requérants contestent également l'imprécision de la définition des obligations dont la méconnaissance est réprimée ; qu'il en irait ainsi en particulier de l'obligation pour l'employeur « d'informer, par tout moyen approprié, des repreneurs potentiels de son intention de céder l'établissement » ainsi que de celle « de donner accès à toutes informations nécessaires aux entreprises candidates à la reprise de l'établissement, exceptées les informations dont la communication serait de nature à porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou mettrait en péril la poursuite de l'ensemble de son activité » ; qu'il en résulterait une méconnaissance des exigences résultant du principe de légalité des délits et des peines ;

18. Considérant que les sénateurs font enfin valoir que les exigences de valeur constitutionnelle résultant de la loi organique du 1er août 2001 relative aux lois de finances sont méconnues par les dispositions relatives à l'affectation du produit des pénalités ;

(...)

- Quant au grief tiré de l'atteinte aux principes de nécessité et de proportionnalité des peines :

22. Considérant qu'aux termes de l'article 8 de la Déclaration de 1789 : « La loi ne doit établir que des peines strictement et évidemment nécessaires, et nul ne peut être puni qu'en vertu d'une loi établie et promulguée antérieurement au délit, et légalement appliquée » ; que les principes énoncés par cet article s'appliquent non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition ;

23. Considérant que l'article 61 de la Constitution ne confère pas au Conseil constitutionnel un pouvoir général d'appréciation et de décision de même nature que celui du Parlement, mais lui donne seulement compétence pour se prononcer sur la conformité à la Constitution des lois déférées à son examen ; que, si la nécessité des peines attachées aux infractions relève du pouvoir d'appréciation du législateur, il incombe au Conseil constitutionnel de s'assurer de l'absence de disproportion manifeste entre l'infraction et la peine encourue ;

24. Considérant, en premier lieu, que les dispositions du premier alinéa de l'article L. 773-1 du code de commerce confient au tribunal de commerce le soin de réprimer la méconnaissance, par l'entreprise, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-14 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 du code du travail en lui imposant le versement d'une pénalité qui peut atteindre vingt fois la valeur mensuelle du salaire minimum interprofessionnel de croissance par emploi supprimé dans le cadre du licenciement collectif, dans la limite de 2 % du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise ; qu'en instituant cette pénalité, le législateur a entendu assurer le respect par l'entreprise de ses obligations de recherche d'un repreneur, d'information et de consultation du comité d'entreprise et punir les manquements à ces obligations ; que, par suite, cette pénalité constitue une sanction ayant le caractère d'une punition au sens de l'article 8 de la Déclaration de 1789 ;

25. Considérant, en second lieu, qu'à la suite de l'inconstitutionnalité relevée au considérant 21 de la présente décision, la pénalité de l'article L. 773-1 du code de commerce ne concerne plus que l'absence de respect des obligations de consultation prévues aux articles L. 1233-57-14 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 du code du travail ; que, s'agissant d'un manquement à ces obligations en matière de recherche d'un repreneur et de consultation du comité d'entreprise, cette pénalité, qui peut atteindre vingt fois la valeur mensuelle du salaire minimum interprofessionnel de croissance par emploi supprimé, revêt un caractère manifestement hors de proportion avec la gravité du manquement réprimé ; qu'il résulte de ce qui précède que le surplus des



dispositions du premier alinéa de l'article L. 773-1 du code de commerce doit être déclaré contraire à la Constitution ;

26. Considérant que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, doivent être également déclarées contraires à la Constitution, comme étant inséparables des dispositions du premier alinéa de l'article L. 773-1 du code de commerce, les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 773-1 et celles du paragraphe IV de l'article 2 qui font référence à l'affectation du produit de la pénalité mentionnée à l'article L. 773-1 du code de commerce ;

27. Considérant que, pour le surplus, l'article L. 1233-57-14 du code du travail, qui ne méconnaît aucune exigence constitutionnelle, doit être déclaré conforme à la Constitution ;

- **Décision n° 2015-479 QPC du 31 juillet 2015 - Société Gecop [Solidarité financière du donneur d'ordre pour le paiement des sommes dues par un cocontractant ou sous-traitant au Trésor public et aux organismes de protection sociale en cas de travail dissimulé]**

**- SUR LES GRIEFS TIRÉS DE LA MÉCONNAISSANCE DES PRINCIPES DE PRÉSUMPTION D'INNOCENCE, D'INDIVIDUALISATION ET DE PROPORTIONNALITÉ DES PEINES :**

5. Considérant que, selon la société requérante et la société intervenante, les dispositions contestées instituent à l'égard du donneur d'ordre une sanction ayant le caractère d'une punition qui méconnaît les principes constitutionnels de présomption d'innocence, d'individualisation et de proportionnalité des peines ;

6. Considérant que les principes résultant des articles 8 et 9 de la Déclaration de 1789 ne s'appliquent qu'aux peines et aux sanctions ayant le caractère d'une punition ;

7. Considérant qu'en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 8222-2 du code du travail, la méconnaissance de l'obligation de vérification prévue par l'article L. 8222-1 ou la condamnation pour recours direct ou par personne interposée au travail dissimulé engage la responsabilité solidaire du donneur d'ordre pour le paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations dus au Trésor public et aux organismes de protection sociale par celui qui a fait l'objet d'un procès-verbal pour délit de travail dissimulé ;

8. Considérant que la solidarité instituée par les dispositions contestées constitue une garantie pour le recouvrement des créances du Trésor public et des organismes de protection sociale ; que, conformément aux règles de droit commun en matière de solidarité, le donneur d'ordre qui s'est acquitté du paiement des sommes exigibles en application du 1° de l'article L. 8222-2 dispose d'une action récursoire contre le débiteur principal et, le cas échéant, contre les codébiteurs solidaires ; qu'ainsi, cette solidarité n'a pas le caractère d'une punition au sens des articles 8 et 9 de la Déclaration de 1789 ; qu'il s'ensuit que les griefs tirés de la violation des principes de présomption d'innocence, d'individualisation et de proportionnalité des peines sont inopérants ;

- **Décision n° 2016-582 QPC du 13 octobre 2016 - Société Goodyear Dunlop Tires France SA [Indemnité à la charge de l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse]**

**. En ce qui concerne le principe d'égalité devant la loi :**

5. 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 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.

6. Selon l'article L. 1234-9 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, tout salarié peut par ailleurs prétendre, quels que soient les effectifs de l'entreprise, à une indemnité correspondant au préjudice subi. En vertu des dispositions contestées, cette indemnité ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Toutefois, en application du 2° de l'article L. 1235-5 du code du travail, ce montant minimal n'est pas applicable au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés.

7. Au regard des règles applicables à l'indemnisation du préjudice causé par un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les entreprises, quelle que soit leur taille, et leurs salariés ne sont pas placés dans une situation différente.

8. En prévoyant que le montant minimal de l'indemnité accordée par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est applicable aux seuls licenciements dans les entreprises d'au moins onze salariés, le législateur a entendu éviter de faire peser une charge trop lourde sur les entreprises qu'il a estimées économiquement plus fragiles, en aménageant les conditions dans lesquelles la responsabilité de l'employeur peut être engagée. Il a ainsi poursuivi un but d'intérêt général.

9. À cette fin, dans la mesure où les dispositions contestées ne restreignent pas le droit à réparation des salariés, le législateur pouvait limiter le champ d'application de cette indemnité minimale en retenant le critère des effectifs de l'entreprise. Si pour les entreprises d'au moins onze salariés cette indemnité minimale a pour objet d'éviter les licenciements injustifiés, pour les entreprises de moins de onze salariés, l'indemnité correspondant au seul préjudice subi, fixée sans montant minimal, apparaît en elle-même suffisamment dissuasive. Le critère retenu est donc en adéquation avec l'objet de la loi, qui consiste à dissuader les employeurs de procéder à des licenciements sans cause réelle et sérieuse. Par suite, la différence de traitement instituée par les dispositions contestées ne méconnaît pas le principe d'égalité devant la loi.

- **Décision n° 2018-703 QPC du 4 mai 2018 - Société People and Baby [Pénalité pour défaut d'accord collectif ou de plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés]**

1. L'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de la loi du 17 décembre 2008 mentionnée ci-dessus, prévoit : « *Les entreprises, y compris les établissements publics, mentionnées aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 du code du travail employant au moins cinquante salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du même code dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.*

« *Le montant de cette pénalité est fixé à 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du présent code et du deuxième alinéa de l'article L. 741-10 du code rural, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné à l'alinéa précédent.*

« *Le produit de cette pénalité est affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés.*

« *Les articles L. 137-3 et L. 137-4 du présent code sont applicables à cette pénalité ».*

2. L'article L. 138-25 du même code, dans cette même rédaction, prévoit : « *L'accord d'entreprise ou de groupe portant sur l'emploi des salariés âgés mentionné à l'article L. 138-24 est conclu pour une durée maximale de trois ans. Il comporte :*

« *1° Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;*

« *2° Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi une liste fixée par décret en Conseil d'État et auxquelles sont associés des indicateurs chiffrés ;*

« *3° Des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif ».*

3. L'article L. 138-26 du même code, dans cette même rédaction, prévoit : « *Les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 138-24 ne sont pas soumises à la pénalité lorsque, en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, elles ont élaboré, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe relatif à l'emploi des salariés âgés dont le contenu respecte les conditions fixées à l'article L. 138-25. La durée maximale de ce plan d'action est de trois ans. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions définies à l'article L. 2231-6 du code du travail.*

« *En outre, les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ne sont pas soumises à cette pénalité lorsque la négociation portant sur l'emploi des salariés âgés mentionnée à l'article L. 2241-4 du code du travail a abouti à la conclusion d'un accord de branche étendu, respectant les conditions mentionnées à l'article L. 138-25 du présent code et ayant reçu à ce titre un avis favorable du ministre chargé de l'emploi. Cet avis est opposable aux organismes de recouvrement mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du présent code et à l'article L. 725-3 du code rural ».*

4. La société requérante soutient que ces dispositions, qui institueraient une sanction ayant le caractère d'une punition, méconnaîtraient le principe de proportionnalité des peines. En effet, la pénalité encourue serait excessive et sans rapport avec la nature des faits réprimés. Elle reproche également à ces dispositions de méconnaître le principe d'individualisation des peines dès lors qu'elles ne permettraient pas au juge de moduler la pénalité.

5. Par conséquent, la question prioritaire de constitutionnalité porte sur le deuxième alinéa de l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

6. La société intervenante soulève les mêmes griefs que la société requérante à l'encontre des dispositions contestées. Ses autres griefs ne portent pas sur ces dernières.

– Sur le fond :

7. Selon l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « *La loi ne doit établir que des peines strictement et évidemment nécessaires, et nul ne peut être puni qu'en vertu d'une loi établie et promulguée antérieurement au délit, et légalement appliquée* ». Les principes énoncés par cet article s'appliquent non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition.

8. Si la nécessité des peines attachées aux infractions relève du pouvoir d'appréciation du législateur, il incombe au Conseil constitutionnel de s'assurer de l'absence de disproportion manifeste entre l'infraction et la peine encourue.

9. Le premier alinéa de l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale soumet certaines entreprises ou groupes employant au moins cinquante salariés à l'obligation de conclure un accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. La méconnaissance de cette obligation est sanctionnée par une pénalité.

10. En édictant cette pénalité, le législateur a entendu réprimer le manquement à l'obligation ainsi instituée. Dès lors, cette pénalité constitue une sanction ayant le caractère d'une punition.

11. Au soutien de l'emploi des salariés âgés, qui constitue un objectif d'intérêt général, les dispositions contestées, qui ne sont plus en vigueur, fixent, quelle que soit la situation de l'emploi de ces salariés au sein de l'entreprise, le montant de cette pénalité à 1 % des rémunérations versées aux salariés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'a pas été couverte par l'accord ou le plan exigé. En vertu des articles L. 138-25 et L. 138-26 du même code, les obligations dont la méconnaissance est ainsi sanctionnée consistent en la conclusion d'un accord ou, à défaut, en l'élaboration d'un plan d'action comportant un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement de salariés âgés, des dispositions favorables à ce maintien dans l'emploi ou à ce recrutement ainsi que des modalités de suivi. Au regard de telles obligations, le législateur a instauré une sanction susceptible d'être sans rapport avec la gravité du manquement réprimé.

12. Par conséquent, sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre grief, les dispositions contestées méconnaissent le principe de proportionnalité des peines et doivent être déclarées contraires à la Constitution.

## **5. Sur le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi**

### **- Décision n° 2012-232 QPC du 13 avril 2012 - M. Raymond S. [Ancienneté dans l'entreprise et conséquences de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi]**

1. Considérant que la question prioritaire de constitutionnalité porte sur le 1° de l'article L. 1235-14 du code du travail ; que, selon ce 1°, les dispositions relatives à la sanction « de la nullité du licenciement, prévues à l'article L. 1235-11 » ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

2. Considérant que, selon le requérant, en privant un salarié de moins de deux ans d'ancienneté du bénéfice de l'application des conséquences relatives à la nullité de la procédure de licenciement en l'absence du plan de reclassement prévu par l'article L. 1233-61 du code du travail, parmi lesquelles figure le droit de demander au juge judiciaire d'ordonner la poursuite du contrat de travail ou d'ordonner la réintégration dans l'entreprise, sauf si celle-ci est devenue impossible, cette disposition constitue une discrimination entre salariés qui méconnaît le principe d'égalité devant la loi et porte atteinte au droit d'obtenir un emploi ;

3. Considérant, d'une part, qu'aux termes de 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 » ; 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 ;

4. Considérant, d'autre part, qu'aux termes du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « 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 » ; qu'il incombe au législateur, compétent en vertu de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, d'assurer la mise en œuvre du droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en le conciliant avec les libertés constitutionnellement garanties ; qu'au nombre de celles-ci figure la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789 ;

5. Considérant que l'article L. 1235-11 prévoit que l'absence de respect des exigences relatives au plan de reclassement des salariés en cas de procédure de licenciement pour motif économique a pour conséquence une poursuite du contrat de travail ou une nullité du licenciement des salariés et une réintégration de ceux-ci à leur demande, sauf si cette réintégration est devenue impossible ; que le 1° de l'article L. 1235-14 exclut toutefois l'application de cette disposition pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ; qu'en retenant un critère d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, le législateur s'est fondé sur un critère objectif et rationnel en lien direct avec l'objet de la loi ; qu'en fixant à deux ans la durée de l'ancienneté exigée, il a opéré une conciliation entre le droit d'obtenir un emploi et la liberté d'entreprendre qui n'est pas manifestement déséquilibrée ; que, dès lors, il n'a méconnu ni le principe d'égalité devant la loi ni le cinquième alinéa du Préambule de 1946 ;

6. Considérant que la disposition contestée n'est contraire à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit,

- **Décision n° 2013-336 QPC du 1 août 2013 - Société Natixis Asset Management [Participation des salariés aux résultats de l'entreprise dans les entreprises publiques]**

. En ce qui concerne les griefs tirés de la méconnaissance des principes d'égalité devant la loi et les charges publiques :

11. Considérant que, selon la société requérante, les dispositions contestées ont pour effet de traiter différemment les entreprises dont le capital est majoritairement détenu par une ou plusieurs personnes publiques dépassant le seuil de salariés à partir duquel la participation est obligatoire qui figurent sur la liste établie par décret, et celles qui, bien que ne figurant pas sur cette liste, sont également soumises aux mêmes obligations au regard du droit des salariés à la participation ; que cette différence de traitement ne serait justifiée par aucun motif d'intérêt général ; qu'il en résulterait également une atteinte à l'égalité devant les charges publiques, en raison des implications du versement rétroactif de la participation aux salariés sur l'acquittement du forfait social par les entreprises dont le capital est majoritairement détenu par une ou plusieurs personnes publiques ;

12. Considérant que l'article 6 de la Déclaration de 1789 dispose que la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; 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 ; que si, en règle générale, ce principe 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 ;

13. Considérant qu'aux termes de l'article 13 de la Déclaration de 1789 : « Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable : elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés » ;

14. Considérant, d'une part, que les dispositions contestées, telles qu'interprétées par la Cour de cassation, ont pour effet de soumettre aux obligations en matière de participation tant les entreprises publiques dont la liste est fixée par le décret prévu au premier alinéa de l'article 15 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 que les entreprises dont le capital est majoritairement détenu par une ou plusieurs personnes publiques mais qui ont une activité purement commerciale ; qu'en soumettant à une même obligation des entreprises placées dans des situations différentes, ces dispositions ne sont pas contraires au principe d'égalité devant la loi ;

15. Considérant, d'autre part, que les obligations auxquelles les entreprises sont soumises au titre de la participation des salariés à leurs résultats ne sont pas des charges publiques ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance de l'article 13 de la Déclaration de 1789 est inopérant ;

- **Décision n° 2017-638 QPC du 16 juin 2017 - M. Gérard S. [Sursis d'imposition en cas d'échanges de titres avec soulte]**

3. 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 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. Il n'en résulte pas pour autant que le principe d'égalité oblige à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations différentes.