

TRAVAUX COMMISSIONS OUVERTES

COMMISSION DROIT SOCIAL



LA QPC EN DROIT SOCIAL
RÉUNION DU 14 MAI 2018



La QPC en droit social

Atouts et conseils stratégiques

Solange Vigand

Avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation

A. Les atouts de la QPC pour les acteurs du monde du travail

1) Célérité de la procédure

- Examen en six mois
- Accélération du rythme du procès après le prononcé de la décision du Conseil constitutionnel
 - Les acteurs du procès sont fixés sur la constitutionnalité des dispositions soumises au Conseil constitutionnel
 - Au stade de la cassation, le litige peut être rapidement réglé

- ✓ En cas de déclaration de conformité à la Constitution, avec ou sans réserve

Exemple :

Décision 2017-627/628 QPC - 28 avril 2017 - Société Orange [Contribution patronale sur les attributions d'actions gratuites]

Conformité des dispositions du II de l'article 137-13 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008, avec réserve d'interprétation

« 8. En instituant la contribution patronale sur les attributions d'actions gratuites, le législateur a entendu que ce complément de rémunération, exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, participe au financement de la protection sociale. Toutefois, s'il est loisible au législateur de prévoir l'exigibilité de cette contribution avant l'attribution effective, il ne peut, sans créer une rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques, imposer l'employeur à raison de rémunérations non effectivement versées. Dès lors, les dispositions contestées ne sauraient faire obstacle à la restitution de cette contribution lorsque les conditions auxquelles l'attribution des actions gratuites était subordonnée ne sont pas satisfaites. Sous cette réserve, le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant les charges publiques doit être écarté ».

Exemple (suite) :

Civ. 2^{ème}, 12 octobre 2017, n° 16-21.686, à paraître au Bull.

Cassation prononcée par la Cour de cassation en se fondant sur cette réserve d'interprétation

« Vu l'article L. 137-13, II du code de la sécurité sociale dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, applicable au litige ;

Attendu, selon ce texte, que la contribution patronale sur les actions attribuées gratuitement est exigible le mois suivant la décision d'attribution de celles-ci ; qu'il résulte de la réserve d'interprétation énoncée par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2017-627/628 QPC du 28 avril 2017 que cette disposition ne fait pas obstacle à la restitution de cette contribution lorsque les conditions auxquelles l'attribution des actions gratuites était subordonnée ne sont pas satisfaites ;

Attendu que pour débouter la société Orange de ses demandes, l'arrêt retient que la non-réalisation de la condition de performance à laquelle l'attribution des actions était subordonnée ne rend pas induue la contribution litigieuse ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs du pourvoi :

CASSE ET ANNULE (...) »

- ✓ En cas de déclaration de non-conformité à la Constitution

Exemple d'une cassation sans renvoi (hors droit social) :

Décision 2011-212 QPC - 20 janvier 2012 - Mme Khadija A., épouse M. [Procédure collective : réunion à l'actif des biens du conjoint]

Non-conformité de l'article L. 624-6 du code de commerce

« 7. Considérant que, toutefois, les dispositions contestées permettent de réunir à l'actif en nature tous les biens acquis pendant la durée du mariage avec des valeurs fournies par le conjoint quelle que soit la cause de cet apport, son ancienneté, l'origine des valeurs ou encore l'activité qu'exerçait le conjoint à la date de l'apport ; que ces dispositions ne prennent pas davantage en compte la proportion de cet apport dans le financement du bien réuni à l'actif ; qu'en l'absence de toute disposition retenue par le législateur pour assurer un encadrement des conditions dans lesquelles la réunion à l'actif est possible, les dispositions de l'article L. 624-6 du code de commerce permettent qu'il soit porté au droit de propriété du conjoint du débiteur une atteinte disproportionnée au regard du but poursuivi ; que, par suite, sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre grief, elles doivent être déclarées contraires à la Constitution ».

Exemple (suite) :

Com., 11 avril 2012, n° 10-25.570, Bull. n° 81

Cassation sans renvoi

« (...) Attendu que l'arrêt attaqué, sur le fondement exclusif de l'article L. 624-6 du code de commerce, rendu applicable à la liquidation judiciaire par l'article L. 641-14, alinéa 1er, du même code, a accueilli la demande du liquidateur judiciaire de M. Y... tendant à réunir à l'actif de la procédure collective un immeuble acquis par l'épouse de celui-ci ;

Attendu que, par décision n° 2011-212 Q. P. C. du 20 janvier 2012, publiée au journal officiel le 21 janvier 2012, le Conseil constitutionnel a déclaré contraire à la Constitution l'article L. 624-6 précité et a précisé que l'abrogation de ce texte prendra effet à compter de la publication de la décision et sera applicable à toutes les instances non jugées définitivement à cette date ;

Attendu que l'arrêt se trouve ainsi privé de fondement juridique ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs :

Annule, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 juin 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi (...) ».

2) L'effet *erga omnes* de la décision du Conseil constitutionnel

- Large portée de la décision du Conseil constitutionnel, quel qu'en soit le sens (non-conformité ou conformité, éventuellement avec une réserve d'interprétation)
- Profite à tous les acteurs du monde du travail, et pas seulement aux parties au litige ayant fourni l'occasion de transmettre la QPC
 - La QPC reste intéressante pour l'entreprise ou le salarié
 - Elle présente un intérêt particulier pour les syndicats chargés de défendre les intérêts collectifs de leurs membres

Exemple d'une déclaration de conformité assortie d'une réserve d'interprétation en suite d'une QPC déposée par les ayants- droit d'un salarié :

Décision 2011-127 QPC - 06 mai 2011 - Consorts C. [Faute inexcusable de l'employeur : régime spécial des accidents du travail des marins]

Conformité du 8° de l'article L. 412-8 et le 2° de l'article L. 413-12 du code de la sécurité sociale avec réserve d'interprétation

« 9. Considérant, toutefois, que ces dispositions ne sauraient, sans porter une atteinte disproportionnée au droit des victimes d'actes fautifs, être interprétées comme faisant, par elles-mêmes, obstacle à ce qu'un marin victime, au cours de l'exécution de son contrat d'engagement maritime, d'un accident du travail imputable à une faute inexcusable de son employeur puisse demander, devant les juridictions de la sécurité sociale, une indemnisation complémentaire dans les conditions prévues par le chapitre 2 du titre V du livre IV du code de la sécurité sociale ; que, sous cette réserve, ces dispositions ne méconnaissent pas le principe de responsabilité ».

Exemple d'une déclaration de conformité assortie d'une réserve d'interprétation en suite d'une QPC déposée par un syndicat (Confédération générale du travail - Force ouvrière) :

Décision n° 2017-665 QPC du 20 octobre 2017 (Licenciement en cas de refus d'application d'un accord en vue de la préservation ou du développement de l'emploi) (disponible sur le site internet du Conseil Constitutionnel)

Déclaration de conformité :

- du dernier alinéa du paragraphe III de l'article L. 2254-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- du deuxième alinéa du paragraphe II du même article L. 2254-2, dans la même rédaction, avec réserve d'interprétation .

« 12. En dernier lieu, si le législateur n'a pas fixé de délai à l'employeur pour décider du licenciement du salarié qui l'a averti de son refus de modification de son contrat de travail, un licenciement fondé sur ce motif spécifique ne saurait, sans méconnaître le droit à l'emploi, intervenir au-delà d'un délai raisonnable à compter de ce refus ».

B. Stratégies destinées à prévenir les effets d'une décision « négative » du Conseil Constitutionnel

- **1) Prévenir les effets d'une déclaration de conformité**
- Combinaison du contrôle de constitutionnalité et du contrôle de conventionnalité (CEDH)
- Offrir au juge la possibilité de se placer sur le terrain conventionnel pour statuer en faveur du plaideur
- Effets plus limités mais ce contrôle est également efficace

Exemple d'une cassation prononcée au visa notamment de l'article 6, §1^{er}, de la CEDH, après une déclaration de conformité :

Décision 2017-662 QPC - 13 octobre 2017 - Société EDF [Recours de l'employeur contre une expertise décidée par le CHSCT]

Conformité des mots « *dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1* » figurant à la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 4614-13 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Soc., 28 mars 2018, , n° 16-28.561, à paraître au Bull.

La Haute juridiction se fonde sur l'article 6, §1^{er}, de la CEDH pour donner au texte une interprétation conforme aux exigences du procès équitable.

Renvoi à l'intervention de Mme le Conseiller Pécaut-Rivolier qui analyse plus en détail cette jurisprudence.

2) Prévenir l'effet différé ou limité d'une déclaration de non-conformité

- Article 62, alinéa 2, de la Constitution du 4 octobre 1958

« Une disposition déclarée inconstitutionnelle sur le fondement de l'article 61-1 est abrogée à compter de la publication de la décision du Conseil constitutionnel ou d'une date ultérieure fixée par cette décision. Le Conseil constitutionnel détermine les conditions et limites dans lesquelles les effets que la disposition a produits sont susceptibles d'être remis en cause ».

- Faculté offerte au Conseil Constitutionnel de différer les effets d'une déclaration de non-conformité et de les aménager

Exemple d'une décision du Conseil constitutionnel avec effet différé et aménagement :

Décision 2010-1 QPC - 28 mai 2010 - Consorts L. [Cristallisation des pensions des ressortissants d'anciennes colonies françaises]

Non conformité de :

- l'article 26 de la loi n° 81-734 du 3 août 1981 de finances rectificative pour 1981 ;
- l'article 68 de la loi n° 2002-1576 du 30 décembre 2002 de finances rectificative pour 2002, à l'exception du paragraphe VII ;
- l'article 100 de la loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 de finances pour 2007, à l'exception du paragraphe V.

Avec effet différé au 1^{er} janvier 2011 et aménagement

« 12. Considérant que l'abrogation de l'article 26 de la loi du 3 août 1981, de l'article 68 de la loi du 30 décembre 2002 et de l'article 100 de la loi du 21 décembre 2006 a pour effet de replacer l'ensemble des titulaires étrangers, autres qu'algériens, de pensions militaires ou de retraite dans la situation d'inégalité à raison de leur nationalité résultant des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur de l'article 68 de la loi du 30 décembre 2002 ; qu'afin de permettre au législateur de remédier à l'inconstitutionnalité constatée, l'abrogation des dispositions précitées prendra effet à compter du 1er janvier 2011 ; qu'afin de préserver l'effet utile de la présente décision à la solution des instances actuellement en cours, il appartient, d'une part, aux juridictions de surseoir à statuer jusqu'au 1er janvier 2011 dans les instances dont l'issue dépend de l'application des dispositions déclarées inconstitutionnelles et, d'autre part, au législateur de prévoir une application des nouvelles dispositions à ces instances en cours à la date de la présente décision ».

- Mais de tels aménagements ne sont pas toujours prévus.
- Combinaison du contrôle de constitutionnalité et du contrôle de conventionnalité (CEDH) pour prévenir un éventuel effet différé

Exemple (en dehors du droit social) :

[Décision 2010-14/22 QPC - 30 juillet 2010 - M. Daniel W. et autres \[Garde à vue\]](#)

Non-conformité partielle des articles 62, 63, 63-1 et 77 du code de procédure pénale et des alinéas 1er à 6 de son article 63-4, avec effet différé au 1^{er} juillet 2011

[Assemblée plénière, 15 avril 2011, 10-17.049, Bull. n° 1](#)

Casse, sans renvoi, une ordonnance ayant déclaré une garde à vue régulière, celle-ci s'étant déroulée dans des conditions méconnaissant les exigences de l'article 6 de la CEDH.

« Vu l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article 63-4, alinéas 1 à 6, du code de procédure pénale ;

Attendu que les Etats adhérents à cette Convention sont tenus de respecter les décisions de la Cour européenne des droits de l'homme, sans attendre d'être attaqués devant elle ni d'avoir modifié leur législation ; que, pour que le droit à un procès équitable consacré par l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales soit effectif et concret, il faut, en règle générale, que la personne placée en garde à vue puisse bénéficier de l'assistance d'un avocat dès le début de la mesure et pendant ses interrogatoires ;

Attendu, selon l'ordonnance attaquée rendue par le premier président d'une cour d'appel et les pièces de la procédure, que Mme X..., de nationalité comorienne en situation irrégulière en France, a été placée en garde à vue le 1er mars 2010 à compter de 11 heures 30 ; qu'elle a demandé à s'entretenir avec un avocat dès le début de la mesure ; qu'elle a été entendue par les fonctionnaires de police de 12 heures 30 à 13 heures 15 ; qu'elle s'est entretenue avec un avocat de 14 heures 10 à 14 heures 30 ; que le préfet du Rhône lui a notifié un arrêté de reconduite à la frontière et une décision de placement en rétention le même jour à 15 heures 30 ; qu'il a saisi un juge des libertés et de la détention d'une demande de prolongation de la rétention pour une durée maximale de 15 jours à compter du 3 mars 2010 à 15 heures 30 ; qu'ayant interjeté appel de l'ordonnance du juge des libertés et de la détention qui avait accueilli la demande, Mme X...a soutenu qu'elle n'avait pas bénéficié de l'assistance d'un avocat dès le début de la garde à vue et durant son interrogatoire par les fonctionnaires de police ;

Attendu que pour prolonger la rétention, l'ordonnance retient que les arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme ne lient que les Etats directement concernés par les recours sur lesquels elle statue, que ceux invoqués par l'appelante ne concernent pas l'Etat français, que la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales n'impose pas que toute personne interpellée ne puisse être entendue qu'en présence de son avocat et que la garde à vue, menée conformément aux dispositions actuelles du code de procédure pénale, ne saurait être déclarée irrégulière ;

Qu'en statuant ainsi alors que Mme X... n'avait eu accès à un avocat qu'après son interrogatoire, le premier président a violé les textes susvisés ;

Vu l'article L. 411-3 du code de l'organisation judiciaire ;

Et attendu que les délais légaux de rétention étant expirés, il ne reste plus rien à juger ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs ;

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'ordonnance rendue, entre les parties, le 5 mars 2010 par le premier président de la cour d'appel de Lyon ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi (...) ».

Panorama de la jurisprudence récente

2^{ème} chambre civile de la Cour de
cassation

Et

Conseil d'Etat

Les QPC soumises à la 2^{ème} Chambre civile de la Cour de cassation (sécurité sociale) au cours de l'année écoulée

1) La 2^{ème} Chambre civile dans l'exercice de son rôle de filtre

- Bref exposé des principes les plus fréquemment invoqués à l'occasion des QPC soumises à la 2^{ème} Chambre civile
- Présentation d'arrêts ayant abouti à une transmission de la QPC au Conseil constitutionnel

Civ. 2^{ème}, 14 septembre 2017, n° 17-40.050

exonération des cotisations sociales bénéficiant aux jeunes entreprises innovantes

(exigence de sécurité juridique et article 16 de la DDCH)

« Attendu que l'URSSAF Aquitaine lui ayant notifié, à la suite d'un contrôle portant sur les années 2010 et 2011, un redressement suivi, le 18 décembre 2013, d'une mise en demeure pour le recouvrement de cotisations et majorations de retard, la société Neomades, jeune entreprise innovante créée en 2006, a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale ; qu'elle a présenté, par un écrit distinct et motivé, une question prioritaire de constitutionnalité que la juridiction a transmise le 16 juin 2017 à la Cour de cassation qui l'a reçue le 27 juin 2017 ;

Attendu que la question transmise est ainsi rédigée :

"L'article 175 de la loi de finances pour 2011 n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 et l'article 37, IV, de la loi de finances rectificative pour 2011 n° 2011-1978 du 28 décembre 2011, en modifiant dans un sens défavorable la législation sur le fondement de laquelle les jeunes entreprises innovantes se sont créées sur la foi de l'existence d'un taux d'exonération des charges patronales immuables pendant sept ans et en prévoyant l'application de ces dispositions plus défavorables aux jeunes entreprises innovantes créées avant 2011, portent-ils atteinte aux droits garantis par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 27 août 1789 intégré au bloc de constitutionnalité ?"

Que cependant, la question posée par la société Neomades dans un mémoire distinct est ainsi formulée :

"Prendre acte de la question prioritaire de constitutionnalité portant sur les dispositions des articles 175 de la loi de finances pour 2011, n° 2010-1657, du 29 décembre 2010 et 37, IV, de la loi de finances rectificative pour 2011, n° 2011-1978, du 28 décembre 2011, pour violation de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen."

Que si la question peut être reformulée par le juge à l'effet de la rendre plus claire ou de lui restituer son exacte qualification, il ne lui appartient pas d'en modifier l'objet ni la portée ; que dans une telle hypothèse, il y a lieu de considérer que la Cour de cassation est régulièrement saisie et se prononce sur le renvoi de la question prioritaire de constitutionnalité telle qu'elle a été soulevée dans le mémoire distinct produit devant la juridiction qui la lui a transmise ;

Attendu que les dispositions critiquées sont applicables au litige, qui porte sur un redressement de cotisations fondé sur celles-ci ;

Qu'elles n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel ;

Attendu que la question, ne portant pas sur l'interprétation d'une disposition constitutionnelle dont le Conseil constitutionnel n'aurait pas encore eu l'occasion de faire application, n'est pas nouvelle ;

Et attendu que les dispositions critiquées ayant pour objet de limiter l'exonération de cotisations sociales patronales initialement instituée au bénéfice des jeunes entreprises innovantes, la question posée revêt un caractère sérieux au regard des exigences de la garantie des droits énoncée à l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ;

D'où il suit qu'il y a lieu de renvoyer la question au Conseil constitutionnel (...) ».

Civ. 2^{ème}, 9 février 2017, n° 16-21.686

Exigibilité de la contribution due par l'employeur après décision d'attribution gratuite d'actions

(Principe d'égalité devant les charges publiques et article 13 de la DDHC)

« Attendu qu'ayant mis en œuvre un plan d'attribution gratuite d'actions en faveur de l'ensemble des membres de son personnel à l'exception du président-directeur général et des membres du comité exécutif, la société France télécom, devenue la société Orange (la société), s'est acquittée, en août 2011, de la contribution prévue par l'article L. 137-13 du code de la sécurité sociale auprès de l'URSSAF du Bas-Rhin, aux droits de laquelle vient l'URSSAF d'Alsace (l'URSSAF) ; qu'elle a demandé à celle-ci, le 19 juillet 2013, si elle pourrait solliciter le remboursement des sommes versées au cas où les conditions d'attribution des actions ne seraient pas acquises au 31 décembre 2013 ; que l'URSSAF ayant répondu par la négative, la société a saisi une juridiction de sécurité sociale aux fins d'annulation de cette décision ; qu'elle a présenté, à l'appui du pourvoi en cassation qu'elle a formé contre l'arrêt rejetant son recours, par un écrit distinct et motivé déposé le 2 décembre 2016, une question prioritaire de constitutionnalité ;

Attendu que la question est ainsi rédigée :

« Le II de l'article L. 137-13 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008, porte-il atteinte au principe d'égalité devant les charges publiques garanti par l'article 13 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, au principe d'égalité devant la loi fiscale garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, et au droit de propriété garanti par les articles 2 et 17 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, en ce qu'il prévoit que la contribution due par les employeurs sur les actions attribuées dans les conditions prévues aux articles L. 225-197-1 à L. 225-197-6 du code de commerce est exigible le mois suivant la date de la décision de principe d'attribution des actions, de sorte que la contribution est due même si les actions viennent en définitive à ne pas être effectivement attribuées en raison de la défaillance, indépendante de la volonté de l'entreprise, des conditions auxquelles cette attribution a été subordonnée ? » ;

Attendu que la disposition critiquée est susceptible de recevoir application dans le litige qui se rapporte au principe du remboursement, sur le fondement de l'article L. 243-6 du code de la sécurité sociale, de la contribution versée par la société à la suite de la décision d'attribution gratuite d'actions à son personnel ;

Qu'elle n'a pas déjà été déclarée conforme à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel ;

Attendu que la question posée, ne portant pas sur l'interprétation d'une disposition constitutionnelle dont le Conseil constitutionnel n'aurait pas eu encore l'occasion de faire application, n'est pas nouvelle ;

Mais attendu qu'en fixant au mois suivant la date de la décision d'attribution gratuite des actions, l'exigibilité de la contribution qu'elle prévoit, la disposition critiquée, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, exclut implicitement mais nécessairement tout remboursement du montant de celle-ci lorsque les actions ne sont pas attribuées en raison de la défaillance des conditions auxquelles l'attribution était subordonnée ; que la question présente, dès lors, un caractère sérieux au regard des exigences du principe de l'égalité devant les charges publiques énoncé à l'article 13 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ;

D'où il suit qu'il y a lieu de la renvoyer au Conseil constitutionnel (...) ».

Civ. 2^{ème}, 8 février 2018, n° 17-40.067

Manquement des entreprises d'au moins 50 salariés à l'obligation de déposer auprès de l'autorité administrative un accord ou un plan d'action en faveur des salariés âgés
(Principes de nécessité, de proportionnalité et d'individualisation des peines et article 8 de la DDHC)

« Attendu que l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales d'Ile-de-France lui ayant notifié, à la suite d'un contrôle portant sur la période du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2013, une mise en demeure pour le recouvrement de cotisations dues au titre de plusieurs chefs de redressement, la société People and baby a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale devant laquelle elle a présenté, par un écrit distinct et motivé, une question prioritaire de constitutionnalité transmise à la Cour de cassation qui l'a reçue le 22 novembre 2017 ;

Attendu que la question transmise est ainsi rédigée :

« La question prioritaire de constitutionnalité portant sur les articles 138-24 à 138-26 [lire L. 138-24 à L. 138-26] du code de la sécurité sociale, instaurés par l'article 87 de la loi n° 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009, en vigueur entre le 1er janvier 2010 et le 4 mars 2013, date de leur abrogation par l'article 3 de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 pour violation de l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen dont découlent les principes à valeur constitutionnelle de nécessité, proportionnalité et individualisation des peines » ;

Attendu que les dispositions critiquées sont applicables au litige ;

Qu'elles n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel ;

Attendu que la question posée, ne portant pas sur l'interprétation d'une disposition constitutionnelle dont le Conseil constitutionnel n'aurait pas encore eu l'occasion de faire application, n'est pas nouvelle ;

Mais attendu que les dispositions critiquées instituant, à la charge des entreprises d'au moins cinquante salariés qui manquent à leur obligation de déposer auprès de l'autorité administrative un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, une pénalité égale à 1 % de la masse salariale, susceptible dès lors d'être qualifiée de sanction à caractère de punition, sans prévoir de modulation de celle-ci en fonction de la gravité du manquement constaté, ni la prise en considération des circonstances propres à chaque espèce, la question présente un caractère sérieux au regard des exigences de l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 dont découlent les principes de nécessité, de proportionnalité et d'individualisation des peines ;

D'où il suit qu'il y a lieu de la renvoyer au Conseil constitutionnel (...)».

2) Le sort des QPC transmises au Conseil constitutionnel

- Reprise des trois exemples précédents, ayant respectivement abouti à une déclaration de conformité, une déclaration de conformité avec réserve d'interprétation et une déclaration de non-conformité

Décision 2017-673 QPC - 24 novembre 2017 - Société Neomades

exonération des cotisations sociales bénéficiant aux jeunes entreprises innovantes

(exigence de sécurité juridique et article 16 de la DDCH)

« 7. Selon l'article 16 de la Déclaration de 1789 : « Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution ».

8. Il est à tout moment loisible au législateur, statuant dans le domaine de sa compétence, de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions. Ce faisant, il ne saurait priver de garanties légales des exigences constitutionnelles. En particulier, il ne saurait, sans motif d'intérêt général suffisant, ni porter atteinte aux situations légalement acquises ni remettre en cause les effets qui peuvent légitimement être attendus de telles situations.

9. L'article 44 sexies-0 A du code général des impôts qualifie de « jeune entreprise innovante » certaines petites et moyennes entreprises créées depuis moins de huit ans, ayant réalisé des dépenses de recherche et de développement représentant au moins 15 % des charges totales engagées, et répondant à certaines conditions de détention de leur capital.

10. L'article 131 de la loi du 30 décembre 2003, dans sa rédaction initiale, a institué un dispositif d'exonération totale des cotisations sociales patronales afin de favoriser le développement et la pérennité de ces entreprises. En vertu du paragraphe I de cet article, cette exonération s'appliquait aux cotisations patronales dues au titre des assurances sociales, des allocations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles à raison des gains et rémunérations versés aux salariés et mandataires sociaux participant directement aux travaux de recherche. En vertu du paragraphe V de cet article, ce dispositif d'exonération était « applicable au plus jusqu'au dernier jour de la septième année suivant celle de la création de l'entreprise », sauf si l'entreprise cessait de satisfaire aux conditions requises, auquel cas le bénéfice de l'exonération était définitivement perdu.

11. L'article 22 de la loi du 19 décembre 2007 mentionnée ci-dessus a modifié le paragraphe I de l'article 131 de la loi du 30 décembre 2003, en supprimant l'exonération des cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

12. L'article 108 de la loi du 24 décembre 2007 mentionnée ci-dessus a modifié le paragraphe V de l'article 131 de la loi du 30 décembre 2003 en prévoyant que si l'entreprise cesse de remplir les conditions requises, elle perd le bénéfice de l'exonération temporairement et non plus définitivement.

13. L'article 175 de la loi du 29 décembre 2010 a modifié les paragraphes I et V de l'article 131 de la loi du 30 décembre 2003, rendant moins avantageux ce régime d'exonération. Il a supprimé l'exonération des cotisations dues à raison de la part de la rémunération mensuelle brute par personne excédant 4,5 fois le salaire minimum de croissance. Il a également plafonné le montant annuel, par établissement, des cotisations éligibles à l'exonération. Il a enfin instauré une dégressivité du taux d'exonération à compter de la quatrième année et jusqu'à la fin de la septième année, passant de 75 % à 10 %.

14. Le paragraphe II de l'article 37 de la loi du 28 décembre 2011 a modifié les paragraphes I et V de l'article 131 de la loi du 30 décembre 2003 dans sa rédaction résultant de la loi du 29 décembre 2010 en rehaussant le plafond d'exonération par établissement à cinq fois le plafond de sécurité sociale et, d'autre part, en portant les taux dégressifs d'exonération de 80 % à 50 % entre la quatrième et la septième année suivant celle de la création de l'entreprise. Le paragraphe IV de cet article 37 prévoit que ces modifications sont applicables « aux cotisations dues au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2012 ».

15. En premier lieu, les dispositions contestées, qui ne disposent que pour l'avenir, ne s'appliquent pas aux cotisations dues à raison des gains et rémunérations versées avant leur entrée en vigueur. Elles n'ont donc pas porté atteinte à des situations légalement acquises.

16. En second lieu, d'une part, en prévoyant, au paragraphe V de l'article 131 de la loi du 30 décembre 2003, dans ses rédactions antérieures à celles résultant des dispositions contestées, que l'exonération est applicable « au plus jusqu'au dernier jour de la septième année suivant celle de la création de l'entreprise », le législateur a seulement entendu réserver cet avantage aux « jeunes » entreprises créées depuis moins de huit ans. D'autre part, si le bénéfice de l'exonération est accordé aux entreprises ayant le statut de jeune entreprise innovante en contrepartie du respect des conditions qui leur sont imposées par la loi, notamment en matière de dépenses de recherche et de modalités de détention de leur capital, ce bénéfice n'est acquis que pour chaque période de décompte des cotisations au cours de laquelle ces conditions sont remplies. Par conséquent, les dispositions contestées des paragraphes I et V de l'article 131 de la loi du 30 décembre 2003 n'ont pas remis en cause les effets qui pouvaient être légitimement attendus de situations légalement acquises sur le fondement des rédactions antérieures de cet article 131. Il en va de même, pour les mêmes motifs, du paragraphe IV de l'article 37 de la loi du 28 décembre 2011.

17. Les dispositions contestées, qui ne méconnaissent ni les exigences découlant de l'article 16 de la Déclaration de 1789, ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarées conformes à la Constitution. (...) ».

Décision 2017-627/628 QPC - 28 avril 2017 - Société Orange

Exigibilité de la contribution due par l'employeur après décision d'attribution gratuite d'actions

(Principe d'égalité devant les charges publiques et article 13 de la DDHC)

« 5. En premier lieu, selon l'article 13 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen 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 ». En vertu de l'article 34 de la Constitution, il appartient au législateur de déterminer, dans le respect des principes constitutionnels et compte tenu des caractéristiques de chaque impôt, les règles selon lesquelles doivent être appréciées les facultés contributives. En particulier, pour assurer le respect du principe d'égalité, il doit fonder son appréciation sur des critères objectifs et rationnels en fonction des buts qu'il se propose. Cette appréciation ne doit cependant pas entraîner de rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques.

6. La contribution prévue par l'article L. 137-13 du code de la sécurité sociale est due sur les actions attribuées dans les conditions prévues notamment par l'article L. 225-197-1 du code de commerce. Cet article fixe les conditions dans lesquelles les sociétés par actions peuvent procéder à une attribution d'actions gratuites au profit de leurs salariés et de certains de leurs mandataires sociaux. Sur autorisation de l'assemblée générale extraordinaire, le conseil d'administration ou le directoire décide de l'attribution, désigne les bénéficiaires et définit les conditions et, le cas échéant, les critères auxquels l'attribution définitive est subordonnée. Cette attribution n'est effective que si ces conditions sont satisfaites et à l'issue d'une période d'acquisition dont la durée, qui ne peut être inférieure à deux ans, est déterminée par l'assemblée générale extraordinaire.

7. En application des dispositions contestées, la contribution patronale est exigible le mois suivant la date de la décision d'attribution des actions gratuites. Il résulte de la jurisprudence constante de la Cour de cassation qu'en l'absence d'attribution effective des actions en raison de la défaillance des conditions auxquelles cette attribution était subordonnée, l'employeur n'est pas fondé à obtenir la restitution de la contribution.

8. En instituant la contribution patronale sur les attributions d'actions gratuites, le législateur a entendu que ce complément de rémunération, exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, participe au financement de la protection sociale. Toutefois, s'il est loisible au législateur de prévoir l'exigibilité de cette contribution avant l'attribution effective, il ne peut, sans créer une rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques, imposer l'employeur à raison de rémunérations non effectivement versées. Dès lors, les dispositions contestées ne sauraient faire obstacle à la restitution de cette contribution lorsque les conditions auxquelles l'attribution des actions gratuites était subordonnée ne sont pas satisfaites. Sous cette réserve, le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant les charges publiques doit être écarté.

9. En second lieu, selon l'article 6 de la Déclaration 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.

10. En prévoyant une seule date d'exigibilité, que les actions gratuites soient ou non effectivement attribuées, le législateur n'a institué aucune différence de traitement. Le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit être écarté.

11. Il résulte de tout ce qui précède que, sous la réserve énoncée au paragraphe 8, les mots « ou des actions » figurant dans la seconde phrase du paragraphe II de l'article L. 137-13 du code de la sécurité sociale, qui ne méconnaissent ni le droit de propriété ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarés conformes à la Constitution (...).

Décision n° 2018-703 QPC du 4 mai 2018 – Société People and Baby

Manquement des entreprises d'au moins 50 salariés à l'obligation de déposer auprès de l'autorité administrative un accord ou un plan d'action en faveur des salariés âgés

(Principes de nécessité, de proportionnalité et d'individualisation des peines et article 8 de la DDHC)

« 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.**

- Sur les effets de la déclaration d'inconstitutionnalité :

13. Selon le deuxième alinéa de l'article 62 de la Constitution : « Une disposition déclarée inconstitutionnelle sur le fondement de l'article 61-1 est abrogée à compter de la publication de la décision du Conseil constitutionnel ou d'une date ultérieure fixée par cette décision. Le Conseil constitutionnel détermine les conditions et limites dans lesquelles les effets que la disposition a produits sont susceptibles d'être remis en cause ». En principe, la déclaration d'inconstitutionnalité doit bénéficier à l'auteur de la question prioritaire de constitutionnalité et la disposition déclarée contraire à la Constitution ne peut être appliquée dans les instances en cours à la date de la publication de la décision du Conseil constitutionnel. Cependant, les dispositions de l'article 62 de la Constitution réservent à ce dernier le pouvoir tant de fixer la date de l'abrogation et de reporter dans le temps ses effets que de prévoir la remise en cause des effets que la disposition a produits avant l'intervention de cette déclaration.

14. En l'espèce, aucun motif ne justifie de reporter les effets de la déclaration d'inconstitutionnalité. Celle-ci intervient donc à compter de la date de la publication de la présente décision (...).

Les QPC soumises au Conseil d'Etat au cours de l'année écoulée

1) Le Conseil d'Etat dans l'exercice de son rôle de filtre

- Exercice de son contrôle lorsqu'il est juge de cassation ou saisi d'un recours en annulation pour excès de pouvoir contre un décret
- Exemple des QPC soumises au Conseil d'Etat à l'occasion des recours en annulation des décrets d'application de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (recours exercés par la Confédération générale du Travail – Force ouvrière). Il a été soutenu que ces décrets avaient été adoptés sur le fondement de dispositions de la loi précitée contraires à la Constitution

- 4 QPC soumises au Conseil d'Etat
- 1 refus de transmission

[CE, 19 juillet 2017, Confédération générale du travail – Force ouvrière, n° 408.377](#)

Requête tendant à l'annulation pour excès de pouvoir du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail

QPC mettant en cause l'article 102 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, qui a notamment introduit de nouvelles dispositions aux articles L. 4624-1 à L. 4624-10 du code du travail relatifs aux actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail

Le CE retient :

- Pour les articles L. 4624-1 à L. 4624-5 du code prévoyant que chaque travailleur bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé
 - que le syndicat requérant n'est pas fondé à soutenir que le législateur aurait porté atteinte au droit à la protection de la santé garanti par le onzième alinéa du Préambule de 1946
 - qu'il n'est pas fondé à soutenir qu'il aurait méconnu l'étendue de sa compétence et porté atteinte au droit à la protection de la santé en ne fixant pas de périodicité maximale pour la visite d'information et de prévention
- Pour l'article L. 4624-7 du code qui prévoit que si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail, il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande tendant à la désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel
 - Que le droit à un recours juridictionnel effectif protégé par l'article 16 de la DDHC n'a pas été méconnu
 - Que le législateur n'a pas méconnu l'étendue de sa compétence en ne fixant pas les délais de recours pour saisir le Conseil de prud'hommes (compétence du pouvoir réglementaire)

➤ 3 saisines du Conseil Constitutionnel

CE, 14 juin 2017, Confédération générale du travail – Force ouvrière, n° 406.987

CE, 19 juillet, Confédération générale du travail – Force ouvrière, n° 408.379

CE, 19 juillet, Confédération générale du travail – Force ouvrière, n° 408.221

CE, 14 juin 2017, Confédération générale du travail – Force ouvrière, n° 406.987

décrets n° 2016-1551 et n° 2016-1553 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés

« 3. Les décrets attaqués tirent les conséquences, sur les dispositions relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés de la partie réglementaire du code du travail, de l'article 8 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Par suite, les dispositions de l'article 8 de cette loi doivent être regardées comme applicables au litige, au sens et pour l'application de l'article 23-5 de l'ordonnance du 7 novembre 1958. Elles n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel.

4. D'une part, aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : " La loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. (...) ". 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. D'autre part, aux termes de l'article 34 de la Constitution : " La loi détermine les principes fondamentaux (...) du droit du travail ". Le huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, dispose que : " Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ". Il résulte de ces dispositions que **s'il est loisible au législateur de laisser à la négociation collective, y compris lorsqu'elle prend la forme d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le soin de préciser les modalités concrètes d'application des principes fondamentaux du droit du travail et de prévoir qu'en l'absence de convention collective s'appliquent soit les règles qu'il détermine à titre supplétif, soit des modalités d'application fixées par décret, il lui appartient d'exercer pleinement la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution.**

5. Par les dispositions de l'article 8 de la loi du 8 août 2016, le législateur a entendu donner une place plus importante à la négociation d'entreprise en matière de durée du travail, de repos et de congés, en distinguant, tout d'abord, les règles d'ordre public, auxquelles il ne peut être dérogé, ensuite, le champ de la négociation collective d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, et, enfin, les dispositions supplétives, qui s'appliquent en l'absence d'accord collectif. De façon concomitante, l'article 21 de la même loi a modifié les dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail pour subordonner la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés majoritaires ou, à défaut et sous certaines conditions, à son approbation par la majorité des salariés. Si les dispositions de l'article 8 de la loi du 8 août 2016 n'établissent par elles-mêmes, en procédant ainsi qu'il a été dit, aucune différence de traitement entre les entreprises, elles permettent l'application aux salariés de règles qui peuvent être différentes selon l'entreprise ou l'établissement qui les emploie. Une telle éventualité, qui découle de la mise en oeuvre au niveau de l'entreprise ou de l'établissement du principe de participation des travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail, n'est susceptible de porter atteinte au principe d'égalité que lorsque le législateur méconnaît l'étendue de la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution en n'assortissant pas le renvoi à la négociation collective de garanties légales suffisantes.

6. En l'espèce, si la Confédération générale du travail - Force ouvrière soutient qu'en élargissant le champ de la négociation collective, les dispositions de l'article 8 de la loi du 8 août 2016 privent de portée le principe d'égalité, elle ne précise pas en quoi, pour chacune des matières qu'elles traitent, le législateur aurait défini de façon insuffisamment précise les conditions de mise en oeuvre des principes qu'il a fixés et aurait ainsi méconnu l'étendue de sa compétence. Par suite, la question soulevée, qui n'est pas nouvelle, ne présente pas un caractère sérieux en tant qu'elle est dirigée contre l'article 8 en son entier.

7. Toutefois, la Confédération générale du travail - Force ouvrière critique également les dispositions de l'article L. 3121-8 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'article 8 de la loi du 8 août 2016, qui renvoient, en l'absence des accords prévus aux articles L. 3121-6 et L. 3121-7 du même code, et dans le respect des garanties prévues aux articles L. 3121-1 à L. 3121-5 de ce code, au contrat de travail la fixation de la rémunération des temps de restauration et de pause, ainsi que la détermination des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, et à la décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, la définition des contreparties au temps de déplacement professionnel lorsqu'il excède le temps normal de trajet. **La question de savoir si, en renvoyant ainsi au contrat de travail ou à la décision unilatérale de l'employeur la définition de ces contreparties, ces dispositions portent atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution présente un caractère sérieux.**

8. La confédération requérante critique aussi l'article L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 8 de la loi du 8 août 2016, qui dispose qu'à défaut d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou d'un accord de branche, mentionné à l'article L. 3121-44 du même code, et dans le respect tant des règles d'ordre public définies en ce domaine aux articles L. 3121-41 à L. 3121-43 du même code que de conditions fixées par décret, l'employeur peut " mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus ". **La question de savoir si, en prévoyant des règles supplétives d'aménagement du temps de travail différentes selon le nombre de salariés de l'entreprise, ces dispositions portent atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution présente un caractère sérieux.**

9. Il résulte de tout ce qui précède qu'il y a lieu de renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité soulevée en tant qu'elle porte sur les articles L. 3121-1 à L. 3121-8 et L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'article 8 de la loi du 8 août 2016. En revanche, pour le surplus, le moyen tiré de ce que cet article porte atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution doit être écarté, sans qu'il soit besoin de renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité soulevée ».

CE, 19 juillet, Confédération générale du travail – Force ouvrière, n° 408.379
décret n° 2016-1909 du 28 décembre 2016 relatif aux accords de préservation ou de développement
de l'emploi mentionnés à l'article L. 2254-2 et suivants du code du travail et au parcours
d'accompagnement personnalisé

« 2. Aux termes des premier et avant-dernier alinéas du I de l'article L. 2254-2 inséré dans le code du travail par l'article 22 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : " Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail. / (...) / L'accord mentionné au premier alinéa du présent I ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié ". Les deux premiers alinéas du II de cet article disposent que : " Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mentionné au premier alinéa du I du présent article. Ce refus doit être écrit. / Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au même premier alinéa, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse et est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1233-11 à L. 1233-15 applicables au licenciement individuel pour motif économique ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-20. La lettre de licenciement comporte l'énoncé du motif spécifique sur lequel repose le licenciement ".

3. Les dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail, issues de l'article 22 de la loi du 8 août 2016, sont applicables au litige. Elles n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel. **Le moyen tiré de ce qu'elles portent atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution, notamment en ce qu'elles n'encadrent pas le choix de l'employeur d'engager une procédure de licenciement à l'encontre d'un ou de plusieurs des salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, soulève une question présentant un caractère sérieux.** Ainsi, il y a lieu de renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité invoquée ».

CE, 19 juillet, Confédération générale du travail – Force ouvrière, n° 408.221 décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise

« 2. Le décret attaqué détermine les conditions de consultation des salariés pour l'approbation des accords d'entreprise prévus par les articles L. 2232-12, L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du code du travail. Par suite, les dispositions, seules critiquées, des quatrième et dernier alinéas de l'article L. 2232-12 du code du travail et des articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du même code sont applicables au présent litige. Il en va de même des dispositions du cinquième alinéa du II de l'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime, relatif à la consultation des salariés pour l'approbation des accords d'établissement conclus au sein du réseau des chambres d'agriculture, qui prévoit des conditions d'application identiques à celles prévues pour l'application de l'article L. 2232-12 du code du travail. Ces dispositions n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel.

3. En premier lieu, la confédération requérante critique les dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 2232-12 du code du travail et du cinquième alinéa du II de l'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime, issus de l'article 21 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, qui prévoient que lorsque les salariés sont consultés sur un accord d'entreprise ou d'établissement signé par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, à la demande d'une ou plusieurs organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages, la consultation " se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires ". **La question de savoir si ces dispositions, en réservant ainsi à l'employeur et aux organisations signataires de l'accord l'élaboration du protocole relatif aux modalités de la consultation des salariés visant à valider l'accord, portent atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution, présente un caractère sérieux.**

4. En deuxième lieu, la confédération requérante critique les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2232-12 du code du travail, issu de l'article 21 de la loi du 8 août 2016, qui renvoient au pouvoir réglementaire la définition des conditions de la consultation des salariés organisée en application de cet article. Elle soutient que le législateur aurait méconnu l'étendue de sa compétence, dans des conditions affectant le droit à un recours juridictionnel effectif des organisations représentatives et des salariés, en s'abstenant de préciser les voies de recours ouvertes en cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation, fixées par le protocole conclu entre l'employeur et les organisations syndicales signataires de l'accord soumis à la consultation des salariés. Toutefois, il résulte des articles 34 et 37 de la Constitution que les dispositions de la procédure à suivre devant les juridictions relèvent de la compétence réglementaire, dès lors qu'elles ne concernent pas la procédure pénale et qu'elles ne mettent pas en cause les règles ou les principes fondamentaux placés par la Constitution dans le domaine de la loi. En ne fixant pas lui-même les conditions dans lesquelles le juge judiciaire peut être saisi d'une contestation portant sur les modalités d'organisation de la consultation des salariés, qui relèvent de la procédure civile, le législateur n'a pas méconnu l'étendue de sa compétence. Par suite, la question soulevée, qui n'est pas nouvelle, ne présente pas un caractère sérieux en tant qu'elle est dirigée contre le dernier alinéa de l'article L. 2232-12 du code du travail.

5. En dernier lieu, la confédération requérante critique les dispositions de l'article L. 2232-21-1 inséré dans le code du travail par l'article 21 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et celles de l'article L. 2232-27 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'article 9 de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui prévoient que doivent avoir été approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral, d'une part, les accords signés, en application de l'article L. 2232-21 du même code, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par un représentant élu du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par un délégué du personnel mandaté, et, d'autre part, les accords signés, en application de l'article L. 2232-24 du même code, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, par un ou plusieurs salariés mandatés. **La question de savoir si ces dispositions, en laissant le soin au pouvoir réglementaire de définir les conditions d'organisation de la consultation des salariés sur un accord d'entreprise ou d'établissement signé par un représentant élu du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, par un délégué du personnel ou par un salarié mandaté, sont entachées d'incompétence négative, dans des conditions affectant les droits et libertés garantis par la Constitution, présente un caractère sérieux.**

6. Il résulte de tout ce qui précède qu'il y a lieu de renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité invoquée en tant qu'elle porte sur le quatrième alinéa de l'article L. 2232-12 du code du travail et sur le cinquième alinéa du II de l'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime ainsi que sur les articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du code du travail. En revanche, le moyen tiré de ce que le dernier alinéa de l'article L. 2232-12 du code du travail porte atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution doit être écarté, sans qu'il soit besoin de renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité soulevée ».

2) Le sort des QPC transmises au Conseil constitutionnel

- Les deux premières QPC ont abouti à une déclaration de conformité, la deuxième avec une réserve d'interprétation
- CE, 14 juin 2017, CGT– Force ouvrière, n° 406.987
(décrets n° 2016-1551 et n° 2016-1553 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés)
 - ✓ Décision 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]
 - ✓ CE, 21 février 2018, CGT– Force ouvrière, n° 406.987 : rejet des requêtes en annulation du syndicat
- CE, 19 juillet, Confédération générale du travail – Force ouvrière, n° 408.379
(décret n° 2016-1909 du 28 décembre 2016 relatif aux accords de préservation ou de développement de l'emploi mentionnés à l'article L. 2254-2 et suivants du code du travail et au parcours d'accompagnement personnalisé)
 - ✓ Décision n° 2017-665 QPC du 20 octobre 2017 Confédération générale du travail -Force ouvrière [Licenciement en cas de refus d'application d'un accord en vue de la préservation ou du développement de l'emploi]
 - ✓ CE, 7 décembre 2017, CGT – Force ouvrière, n° 408.379 : rejet de la requête en annulation du syndicat

- La dernière QPC a abouti a une déclaration de non-conformité
 - CE, 19 juillet, Confédération générale du travail – Force ouvrière, n° 408.221 (décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise)
 - ✓ Décision n° 2017-664 QPC du 20 octobre 2017 [Conditions d'organisation de la consultation des salariés sur un accord minoritaire d'entreprise ou d'établissement]

Décision 2017-653 QPC - 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]

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

21. Selon l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ». Le principe d'égalité devant la loi ne s'oppose ni à ce que législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Décision n° 2017-665 QPC du 20 octobre 2017 Confédération générale du travail -Force ouvrière [Licenciement en cas de refus d'application d'un accord en vue de la préservation ou du développement de l'emploi]

« - Sur le deuxième alinéa du paragraphe II de l'article L. 2254-2 du code du travail :

. En ce qui concerne le grief tiré de la méconnaissance du droit à l'emploi :

5. Selon le cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi ». Dès lors il incombe au législateur, compétent en vertu de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, de poser des règles propres à assurer le droit pour chacun d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre. Il lui incombe également d'assurer la mise en œuvre de ce droit tout en le conciliant avec les libertés constitutionnellement garanties, au nombre desquelles figure la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

6. En application de l'article L. 2254-2 du code du travail, les stipulations des accords de préservation et de développement de l'emploi se substituent de plein droit aux clauses contraires du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail, sans pouvoir toutefois diminuer la rémunération mensuelle du salarié. Chaque salarié peut refuser, par écrit, la modification de son contrat de travail qui résulte de l'application de l'accord. Dans cette hypothèse, les dispositions contestées donnent la faculté à l'employeur de le licencier. En outre, ces dispositions excluent du bénéfice du droit au reclassement dans l'entreprise ou le groupe, prévu à l'article L. 1233-4 du code du travail, les salariés licenciés pour avoir refusé la modification de leur contrat de travail consécutive à l'adoption d'un accord de préservation et de développement de l'emploi.

7. D'une part, en instaurant les accords prévus à l'article L. 2254-2 du code du travail, le législateur a entendu favoriser la préservation et le développement de l'emploi en permettant aux entreprises d'ajuster leur organisation collective afin de garantir leur pérennité et leur développement.

8. Le Conseil constitutionnel ne dispose pas d'un pouvoir général d'appréciation et de décision de même nature que celui du Parlement. Il ne saurait rechercher si les objectifs que s'est assignés le législateur auraient pu être atteints par d'autres voies, dès lors que les modalités retenues par la loi ne sont pas manifestement inappropriées à l'objectif visé.

9. D'autre part, en premier lieu, le législateur a apporté au licenciement fondé sur ce motif les mêmes garanties que celles prévues pour le licenciement individuel pour motif économique en matière d'entretien préalable, de notification, de préavis et d'indemnités.

10. En deuxième lieu, le fait que la loi ait réputé le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse n'interdit pas au salarié de contester ce licenciement devant le juge afin que ce dernier examine si les conditions prévues au paragraphe II de l'article L. 2254-2 du code du travail sont réunies.

11. En troisième lieu, en prévoyant l'exclusion du bénéfice de l'obligation de reclassement, dont la mise en œuvre peut impliquer une modification du contrat de travail de l'intéressé identique à celle qu'il a refusée, le législateur a tenu compte des difficultés qu'une telle obligation serait susceptible de présenter.

12. En dernier lieu, si le législateur n'a pas fixé de délai à l'employeur pour décider du licenciement du salarié qui l'a averti de son refus de modification de son contrat de travail, un licenciement fondé sur ce motif spécifique ne saurait, sans méconnaître le droit à l'emploi, intervenir au-delà d'un délai raisonnable à compter de ce refus.

13. Il résulte de tout ce qui précède que, sous la réserve énoncée au paragraphe 12, le législateur a opéré une conciliation qui n'est pas manifestement déséquilibrée entre les exigences constitutionnelles qui découlent du droit d'obtenir un emploi et de la liberté d'entreprendre. Par conséquent, le grief tiré de la méconnaissance du droit à l'emploi doit être écarté.

. En ce qui concerne le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi :

14. Selon l'article 6 de la Déclaration de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ». Le principe d'égalité devant la loi ne s'oppose ni à ce que législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

15. En permettant à un employeur de licencier un salarié ayant refusé la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de préservation et de développement de l'emploi, le législateur a placé dans la même situation juridique l'ensemble des salariés refusant cette modification. Il n'a donc pas établi de différence de traitement entre eux. Le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit donc être écarté.

- Sur le dernier alinéa du paragraphe III de l'article L. 2254-2 du code du travail :

16. 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.

17. En faisant référence, au dernier alinéa du paragraphe III de l'article L. 2254-2 du code du travail, à la notion de « rémunération mensuelle », le législateur a entendu renvoyer à la définition de la rémunération figurant à l'article L. 3221-3 du même code. Par conséquent et en tout état de cause, le grief tiré de l'incompétence négative du législateur doit être écarté.

18. Il résulte de tout ce qui précède que le deuxième alinéa du paragraphe II et le dernier alinéa du paragraphe III de l'article L. 2254-2 du code du travail, qui ne méconnaissent ni le droit de mener une vie familiale normale ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarés conformes à la Constitution. »

Décision n° 2017-664 QPC du 20 octobre 2017 [Conditions d'organisation de la consultation des salariés sur un accord minoritaire d'entreprise ou d'établissement]

«. En ce qui concerne le quatrième alinéa de l'article L. 2232-12 du code du travail et le cinquième alinéa du paragraphe II de l'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime :

6. 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 ». 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.

7. En vertu de l'article L. 2232-12 du code du travail, applicable aux entreprises disposant d'au moins un délégué syndical, et en vertu du paragraphe II de l'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime, applicable aux établissements du réseau des chambres d'agriculture, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par l'employeur et par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel. À défaut, cet accord peut être validé par une consultation des salariés s'il a été signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour des mêmes élections. À cette fin, une ou plusieurs de ces organisations peuvent, sous certaines conditions, obtenir que soit organisée une telle consultation.

8. Dans cette dernière hypothèse, les dispositions contestées du quatrième alinéa de l'article L. 2232-12 du code du travail et du cinquième alinéa du paragraphe II de l'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime prévoient que cette consultation des salariés se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires de l'accord.

9. Les dispositions contestées réservent à l'employeur et aux organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement la possibilité de conclure le protocole définissant les modalités de la consultation des salariés sur cet accord.

10. Il était loisible au législateur, d'une part, de renvoyer à la négociation collective la définition des modalités d'organisation de la consultation et, d'autre part, d'instituer des règles visant à éviter que des organisations syndicales non signataires de l'accord puissent faire échec à toute demande de consultation formulée par d'autres organisations. Toutefois, en prévoyant que seules les organisations syndicales qui ont signé un accord d'entreprise ou d'établissement et ont souhaité le soumettre à la consultation des salariés sont appelées à conclure le protocole fixant les modalités d'organisation de cette consultation, les dispositions contestées instituent une différence de traitement qui ne repose ni sur une différence de situation ni sur un motif d'intérêt général en rapport direct avec l'objet de la loi. Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, le quatrième alinéa de l'article L. 2232-12 du code du travail et le cinquième alinéa du paragraphe II de l'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime doivent donc être déclarés contraires à la Constitution.

. En ce qui concerne les articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du code du travail :

11. En l'absence de délégué syndical dans une entreprise ou dans un établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus dans les conditions prévues par les articles L. 2232-21 et L. 2232-34 du code du travail. Selon l'article L. 2232-21, cette possibilité est ouverte aux représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils sont mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou au niveau national et interprofessionnel. Lorsqu'aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier, l'article L. 2232-34 prévoit que, sous certaines conditions, des accords peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou au niveau national et interprofessionnel.

12. Dans chacun de ces deux cas, les dispositions contestées prévoient, respectivement aux articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du code du travail, que l'accord doit, pour pouvoir entrer en vigueur, être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

13. 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.

14. En premier lieu, aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi détermine les principes fondamentaux... du droit du travail ». Aux termes du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Il résulte de ces dispositions qu'il appartient au législateur de déterminer les conditions et garanties de mise en œuvre du principe de participation des travailleurs par l'intermédiaire de leurs délégués à la détermination des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

15. La consultation des salariés mentionnée par les dispositions contestées porte sur un accord d'entreprise ou d'établissement signé, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, par un représentant élu du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, par un délégué du personnel mandaté ou, à défaut, par un salarié mandaté.

16. D'une part, le renvoi au décret par les dispositions contestées ne porte que sur la détermination des modalités d'organisation de la consultation des salariés. Ces modalités ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de rouvrir la négociation sur l'accord soumis à consultation. D'autre part, en soumettant la consultation au respect des principes généraux du droit électoral, les dispositions contestées ont exclu que le pouvoir réglementaire puisse prévoir des modalités d'organisation susceptibles d'en affecter la sincérité. Dès lors, le législateur n'a pas méconnu l'étendue de sa compétence dans des conditions affectant le principe de participation des travailleurs.

17. En second lieu, aux termes de l'article 16 de la Déclaration de 1789 : « Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution ». Est garanti par cette disposition le droit des personnes intéressées à exercer un recours juridictionnel effectif.

18. Il résulte des dispositions législatives du code de l'organisation judiciaire et du code du travail la compétence du juge judiciaire en matière de négociation collective. Les litiges relatifs à la consultation des salariés mentionnée par les dispositions contestées peuvent donc être portés devant ce juge. Le grief tiré de l'incompétence négative du législateur affectant le droit à un recours juridictionnel effectif doit donc être écarté.

19. Par conséquent, l'article L. 2232-21-1 et l'article L. 2232-27 du code du travail, qui ne sont pas non plus entachés d'incompétence négative dans des conditions affectant le principe d'égalité devant la loi, la liberté d'expression et la liberté de conscience, et qui ne méconnaissent aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarés conformes à la Constitution. »

La QPC en matière sociale



LAURENCE PECAUT-RIVOLIER
CONSEILLER À LA COUR DE CASSATION



PARTIE I

- statistiques



2-Taux de renvoi



Le nombre de QPC examinées par la chambre sociale de la Cour de cassation est relativement stable et s'élève en moyenne à 22 questions traitées chaque année (entre 2011 et 2017). Le taux de renvoi est lui aussi relativement stable et s'élève en moyenne à 23 %.

| Année | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 (au 17/04) | Total |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------------|---------|
| Renvoi | 5 | 7 | 6 | 6 | 5 | 2 | 4 | 4 | 0 | 39 |
| Non-lieu à renvoi ou à statuer | 7 | 21 | 15 | 19 | 19 | 8 | 10 | 12 | 4 | 115 |
| Irrecevabilité | 1 | 0 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 6 | 1 | 19 |
| Total | 13 | 28 | 23 | 27 | 28 | 11 | 16 | 22 | 5 | 173 |
| Taux de renvoi | 38,46 % | 25,00 % | 26,09 % | 22,22 % | 17,86 % | 18,18 % | 25,00 % | 18,18 % | 0,00 % | 22,54 % |

TAUX DE RENVOI

comparaison :
QPC examinées par la CC en matière civile



| Année | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|
| Renvoi | 33 | 35 | 22 | 17 | 26 | 17 |
| Non-renvoi | 127 | 109 | 99 | 62 | 273 | 95 |
| Irrecevabilité et renonciation | 46 | 12 | 19 | 18 | 38 | 38 |
| Total | 206 | 156 | 140 | 97 | 337 | 150 |
| Taux de renvoi | 16,02 % | 22,44 % | 15,71 % | 17,53 % | 7,72 % | 11,33 % |

Les motifs de non-renvoi



L'article 23-4 de l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 dispose que la Cour de cassation procède au renvoi de la question si les conditions suivantes sont remplies :

- la disposition contestée est applicable au litige ou à la procédure, ou constitue le fondement des poursuites ;
- elle n'a pas déjà été déclarée conforme à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel, sauf changement des circonstances ;
- la question est nouvelle ou présente un caractère sérieux.

Ainsi, ce filtrage est plus précis que celui effectué par les juges du fond, lesquels vérifient uniquement, en plus des deux premières conditions, que la question n'est pas « dépourvue de caractère sérieux » (article 23-2 de l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958).

Motifs de non renvoi



| - | QPC renvoyées | Dispositions déjà déclarées conformes | Dispositions non applicables au litige | Défaut de caractère sérieux | Autres* |
|----------------|----------------|---------------------------------------|--|-----------------------------|----------------|
| 2010 | 5 | 0 | 1 | 5 | 2 |
| 2011 | 7 | 0 | 0 | 21 | 0 |
| 2012 | 6 | 1 | 1 | 13 | 2 |
| 2013 | 6 | 2 | 2 | 16 | 1 |
| 2014 | 5 | 2 | 1 | 13 | 7 |
| 2015 | 2 | 0 | 1 | 6 | 2 |
| 2016 | 4 | 0 | 0 | 10 | 2 |
| 2017 | 4 | 1 | 1 | 10 | 6 |
| 2018 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 |
| Total | 39 | 6 | 7 | 98 | 23 |
| <i>% Total</i> | <i>22,54 %</i> | <i>3,47 %</i> | <i>4,05 %</i> | <i>56,65 %</i> | <i>13,29 %</i> |

Traitement par le conseil constitutionnel



| | QPC renvoyées au Conseil issues de QPC transmises | | | QPC renvoyées au Conseil issues de QPC incidentes | | | Toutes QPC renvoyées confondues | | |
|----------------|---|-------------------------|----------------|---|-------------------------|----------------|---------------------------------|-------------------------|----------------|
| | Conformité | Conformité sous réserve | Non-conformité | Conformité | Conformité sous réserve | Non-conformité | Conformité | Conformité sous réserve | Non-conformité |
| 2010 | 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 |
| 2011 | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 2 |
| 2012 | 2 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 5 | 1 | 0 |
| 2013 | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 |
| 2014 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 4 | 0 | 1 |
| 2015 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| 2016 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 |
| 2017 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 |
| 2018 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 20 | 2 | 4 | 11 | 0 | 2 | 31 | 2 | 6 |
| % Total | 76,92 % | 7,69 % | 15,38 % | 84,62 % | 0,00 % | 15,38 % | 79,49 % | 5,13 % | 15,38 % |

Chiffres 2017

| SUSPICIONS DIVERSES | 65 | 65 | 18 |
|---------------------|---------|---------|-------|
| Total : | 22592 | 20608 | 24228 |
| | Entrees | Sorties | Stock |
| Période N-1 : | 19935 | 21566 | 22032 |

Demandes AJ : demandes d'aide juridictionnelle.

| Aide Juridictionnelle | |
|----------------------------------|-------------|
| Nombre de demandes par catégorie | Total |
| Civil | 3877 |
| Indéterminée | 333 |
| Prud'hommes | 1105 |
| Sécurité sociale | 817 |
| Total: | 6132 |

Questions prioritaires de constitutionnalité

| | Entrees | Sorties | Stock |
|------------------------------|------------|------------|-----------|
| QPC incidente à un pourvoi | 55 | 52 | 22 |
| QPC venant d'une juridiction | 80 | 94 | 23 |
| Total : | 135 | 146 | 45 |

| | 1ère Ch. civile | | 2ème ch.civile | | 3ème ch. civile | | ch. commerciale | | ch. sociale | | Total Arrêts |
|-----------------------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|--------------|
| | Nbre d'Affaires | Nbre d'Arrêts | |
| AUTRES DECISIONS | 28 | 27 | 20 | 20 | 25 | 24 | 12 | 11 | 28 | 11 | 99 |
| AUTRES QPC | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 28 | 5 | 9 |
| CASSATIONS | 637 | 609 | 664 | 670 | 561 | 536 | 663 | 610 | 2424 | 920 | 3345 |
| CASSATIONS SANS RENVOI | 75 | 72 | 101 | 101 | 39 | 38 | 26 | 26 | 107 | 76 | 313 |
| DESISTEMENTS (ARRETS) | 22 | 22 | 30 | 30 | 28 | 28 | 43 | 43 | 232 | 48 | 171 |
| IRRECEVABILITES | 24 | 21 | 84 | 81 | 19 | 15 | 23 | 21 | 121 | 34 | 172 |
| NON-ADMISSIONS | 792 | 774 | 861 | 855 | 513 | 507 | 539 | 537 | 1750 | 1336 | 4009 |
| NON-LIEU A TRANSMISSION QPC | 6 | 6 | 7 | 7 | 26 | 2 | 1 | 1 | 9 | 8 | 24 |
| Rectification | 11 | 11 | 5 | 5 | 20 | 19 | 21 | 17 | 22 | 22 | 74 |
| REJETS | 561 | 551 | 734 | 707 | 704 | 678 | 802 | 758 | 1484 | 903 | 3597 |
| TRANSMISSION QPC | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 11 |
| Total : | 2158 | 2095 | 2547 | 2487 | 1937 | 1849 | 2134 | 2028 | 6207 | 3365 | 11824 |

| | CIV. 1 AFFAIRES | CIV. 1 ARRETS | CIV. 2 AFFAIRES | CIV. 2 ARRETS | CIV.3 AFFAIRES | CIV.3 ARRETS | COMM. AFFAIRES | COMM. ARRETS | SOC. AFFAIRES | SOC. ARRETS |
|---------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|----------------|--------------|----------------|--------------|---------------|-------------|
| Période N-1 : | 2085 | 1994 | 2630 | 2532 | 2132 | 1928 | 1441 | 1365 | 8128 | 3486 |

| Ordonnances de Déchéances | Ordonnances de Désistements |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1817 | 3227 |

QPC année 2017

66-Statistiques civiles année 2017.pdf - Adobe Reader

Fichier Edition Affichage Fenêtre Aide

Outils Signer Commentaire

1 / 1 150%

Service Informatique

12/2017 Statistiques pour le domaine civil

Entrées : affaires nouvelles, réinscriptions au rôle (1009-1 ou expropriations), réactivation d'une affaire terminée suite au dépôt d'une requête rectificative.

Sorties : affaires terminées (par arrêt ou par ordonnance), retraits du rôle (1009-1 ou expropriations), décisions rectificatives.

En stock : nombre d'affaires en cours non retirées du rôle au dernier jour du mois.

Demandes AJ : demandes d'aide juridictionnelle.

Questions prioritaires de constitutionnalité

| Type de décision : | Total : |
|---|------------|
| QPC INCIDENTE - IRRECEVABILITE | 3 |
| QPC INCIDENTE - NON-LIEU À RENVOI AU CC | 42 |
| QPC INCIDENTE - RENONCIATION | 1 |
| QPC INCIDENTE - RENVOI AU CC | 6 |
| QPC SEULE - IRRECEVABILITE | 33 |
| QPC SEULE - NON-LIEU À RENVOI AU CC | 50 |
| QPC SEULE - RENVOI AU CC | 11 |
| QPC - SURSIS À STATUER | 2 |
| Total : | 148 |

Aide Juridictionnelle

| Nombre de demandes par catégorie | Total |
|----------------------------------|-------------|
| Civil | 3877 |
| Indéterminée | 333 |
| Prud'hommes | 1105 |
| Sécurité sociale | 817 |
| Total: | 6132 |

Adobe ExportPDF
Convertissez des fichiers PDF au format Word ou Excel en ligne.

Sélectionner un fichier PDF :

66-Statistiques civiles année 2017.pdf
1 fichier / 70 Ko

Convertir au format :
Microsoft Word (*.docx)

Reconnaître le texte en English(U.S.)
[Changer](#)

Convertir

Créer un fichier PDF
Envoyer les fichiers
Stocker les fichiers

296,7 x 209,8 mm

11:15
07/05/2018

QPC 1^{er} trimestre 2018

11-Statistiques_QPC_1er trimestre_2018.pdf - Adobe Reader

Fichier Edition Affichage Fenêtre Aide



Outils Signer Commentaire

Période du : 01/01/2018 AU 31/03/2018

QPC enregistrées

| Type de QPC | Nombre |
|-------------------------------------|-----------|
| QPC civile incidente à un pourvoi | 27 |
| QPC civile venant d'une juridiction | 13 |
| QPC pénale incidente à un pourvoi | 34 |
| QPC pénale venant d'une juridiction | 9 |
| Somme | 83 |

Décisions rendues sur QPC

| Type de décision | Nombre |
|--|-----------|
| QPC INCIDENTE - IRRECEVABILITE(civil) | 1 |
| QPC INCIDENTE - IRRECEVABILITE(pénal) | 4 |
| QPC INCIDENTE - NON-LIEU À RENVOI AU CC(civil) | 14 |
| QPC INCIDENTE - NON-LIEU À RENVOI AU CC(pénal) | 18 |
| QPC INCIDENTE - RENVOI AU CC(civil) | 1 |
| QPC INCIDENTE - RENVOI AU CC(pénal) | 2 |
| QPC SEULE - IRRECEVABILITE(civil) | 8 |
| QPC SEULE - NON-LIEU À RENVOI AU CC(civil) | 15 |
| QPC SEULE - NON-LIEU À RENVOI AU CC(pénal) | 9 |
| QPC SEULE - RENVOI AU CC(civil) | 2 |
| QPC SEULE - RENVOI AU CC(pénal) | 3 |
| Somme | 77 |



11:24 07/05/2018

PARTIE II

Grands principes



A. Applicabilité au litige



Le Conseil d'état est plutôt sur l'acceptation large, avec la formule ;
« applicable au sens et pour l'application des dispositions de l'article 23-5 de l'ordonnance du 7 novembre 1958 ».

La Cour de cassation, plus exigeante au départ, retient, en définitive, une conception assez souple de cette condition, fondée sur l'existence d'un lien réel et direct, mais largement entendu, de la disposition législative avec le litige : pour l'invocation d'une disposition dont le champ d'application est critiqué comme trop étroit au regard du principe d'égalité, Cass. soc., 9 avril 2014, n° 10-40.001).

B. L'absence de déclaration de conformité à la Constitution par le Conseil constitutionnel, sauf changement de circonstances

Nécessité d'un suivi minutieux des décisions rendues par le CC

- S'agissant des changements de circonstances, les hypothèses les plus fréquemment rencontrées sont celles d'une modification des circonstances de droit, que soit en cause une modification des normes régissant le litige, une novation constitutionnelle (par ex. Cass. 2^e civ., 3 juillet 2014, n° 14-60.543) ou un changement du cadre législatif applicable (CE, 9 juillet 2010, M. et Mme Mathieu, n° 339081 ; CE, 17 mai 2017, La quadrature du net et autres, n° 405792). Le Conseil d'Etat comme la Cour de cassation ont estimé qu'une évolution de jurisprudence du Conseil constitutionnel constitue un changement de circonstances (Cass. soc., 13 juillet 2016, n° 16-40.209) qui peut justifier de renvoyer à nouveau une disposition législative au Conseil constitutionnel

C. Caractère sérieux de la question



- Frontière caractère sérieux/caractère fondé
- le juge ne peut soulever d'office une QPC.
 - Il est donc tenu à la fois par la question qui lui est posée, et même par sa formulation -sauf à lui donner une tournure lexicale plus adaptée-

C. Caractère sérieux (2)



Si la question posée peut être "reformulée" par le juge à l'effet de la rendre plus claire ou de lui restituer son exacte qualification, il n'appartient pas au juge de la modifier ; que, dans une telle hypothèse, il y a lieu de considérer que la Cour de cassation est régulièrement saisie et se prononce sur le renvoi de la question prioritaire de constitutionnalité telle qu'elle a été soulevée dans le mémoire distinct produit devant la juridiction qui la lui a transmise ;

Soc., 17 février 2016, pourvoi n° 15-40.042, Bull. 2016, V, n° 34

C. Caractère sérieux (3)



- la QPC peut mettre en cause l'interprétation jurisprudentielle d'une disposition législative, en ce qu'elle s'incorpore dans cette dernière :

Cass. soc., 28 septembre 2010, n° 10-40.027 :

Attendu que la question n'a pas de caractère sérieux dès lors que les termes "presque exclusivement" contenus dans l'article L. 7321-2 du code du travail, tels qu'interprétés à de nombreuses reprises par la Cour de cassation, ne sont ni imprécis ni équivoques et ne peuvent porter atteinte aux objectifs à valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi ni, en conséquence, aux droits et libertés visés dans la question ;

Sauf quand on critique un principe général appliqué par la jurisprudence, sans support de texte légal :

(Cass. soc. 17 février 2016, n° 15-40.042 : obligation de sécurité de résultat)

S'il est rare qu'une QPC sur jurisprudence aboutisse à un renvoi, elle amène parfois la cour de cassation à expliquer, voire amodier sa jurisprudence.

C. Caractère sérieux (4)



Les précédents du conseil constitutionnel ont une forte influence sur la recherche du caractère sérieux.

Le Conseil d'Etat ou la Cour de cassation peuvent donner une portée extensive à une décision du Conseil constitutionnel jugeant une disposition législative conforme à la Constitution, en l'étendant à des dispositions législatives similaires.

C. Caractère sérieux (fin)



Enfin, il faut tenir compte de ce qu'on pourrait appeler une « politique jurisprudentielle ». Par exemple, les deux hautes juridictions vont renvoyer plus facilement lorsqu'il y a moins de questions, et qu'il faut donc nourrir le conseil constitutionnel. Par ailleurs, sont renvoyées au CC les questions portant sur des sujets politiquement sensibles et débattus (ex : décision sur le travail de nuit)

Dans de tels cas, même si à la vérité le juge du filtre n'éprouve pas beaucoup d'hésitation quant au sens de la réponse qui sera apportée, la pratique convergente du Conseil d'Etat et de la Cour de cassation consiste à renvoyer la question au Conseil constitutionnel, pour qu'elle soit tranchée par le juge de la constitutionnalité des lois.

D. Caractère nouveau



- Un critère mal compris.

sont considérées comme nouvelles, et donc obligeant à un renvoi systématique au CC, les questions qui invoquent des dispositions constitutionnelles nouvelles encore vierges de toute interprétation donnée par le Conseil constitutionnel (CE, 8 octobre 2010, M. Daoudi, n° 338505),, Cass. soc. 20 février 2014, n° 13-20.702 : organisation de l'inspection du travail en nouvelle Calédonie).

Très rare.

C'est pourquoi la plupart des décisions QPC commencent par écarter ce cas : « attendu que la question n'est pas nouvelle ».

Partie III

Procédure



Procédure devant la cour de cassation



- Depuis la loi du 22 juillet 2010, traité par les chambres.
- A la chambre sociale, traité dans les sections. Un conseiller spécialisé par section, mais le dossier peut revenir à un conseiller spécialisé dans la matière.
- Style décision : entre l'arrêt et l'avis. Peu motivé quand renvoi.

Recours contre non renvoi décidé par juges du fond



Article 23-2 de l'ordonnance organique du 7 novembre 1958 indique que si la décision des juges du fond de transmettre une question au Conseil d'Etat ou à la Cour de cassation n'est susceptible d'aucun recours, le refus de transmettre une question ne peut être contesté qu'à l'occasion d'un recours contre la décision réglant tout ou partie du litige.

Une légère différence d'approche



La Cour de cassation demande ainsi aux avocats de reposer devant elle, à l'occasion du pourvoi, la question que les juges du fond ont refusé de transmettre. Les règles procédurales de la QPC trouvent donc à nouveau à s'appliquer à l'instruction de cette contestation, tant pour les délais d'instruction imposés aux parties que pour le délai de trois mois imparti au juge du filtre pour se prononcer. Cette approche tire toutes les conséquences de l'exigence d'instruction distincte, telle qu'elle résulte des dispositions applicables à la Cour de cassation. Elle porte aussi la trace de l'absence de contestation autonome de l'avant-dire-droit dans la procédure civile.

Le Conseil d'Etat a retenu une toute autre approche, regardant la « contestation » contre le refus de transmission comme un recours contre le jugement avant dire-droit ayant refusé de lui transmettre la QPC, conformément à ce qui est admis en procédure administrative contentieuse qui connaît la contestation des jugements avant-dire-droit. Cette contestation doit être présentée à l'occasion du pourvoi en cassation formé contre l'arrêt qui statue sur le litige, dans le délai de recours contentieux et par un mémoire distinct et motivé, que le refus de transmission précédemment opposé l'ait été par une décision distincte de l'arrêt, dont il joint alors une copie, ou directement par cet arrêt.

Partie IV

Illustrations : décisions récentes



Filtre et dialogue des juges



Les dernières décisions QPC de la chambre sociale permettent de lancer le double débat actuel :

- la chambre sociale exerce t'elle un filtre trop sévère ?
- le conseil constitutionnel joue t'il un rôle efficace en droit social ?

Expertise CHSCT, droit au recours (1)



Que la question posée présente un caractère sérieux en ce que la fixation à la date de la délibération du point de départ de la faculté, pour l'employeur, de contester le coût prévisionnel de l'expertise, alors qu'aucune disposition n'impose au CHSCT de solliciter un devis, de sorte que le coût prévisionnel de l'expertise est en principe inconnu de l'employeur à cette date, est susceptible de priver de garanties légales le droit de l'employeur d'exercer un recours juridictionnel effectif aux fins de contestation de ce coût prévisionnel.

Soc., 13 juillet 2017, pourvoi n° 16-28.561

Expertise CHSCT (2)



Décision n° 2017-662 QPC du 13 octobre 2017

6. D'une part, en vertu de l'article L. 4614-13-1 du code du travail, l'employeur peut contester le coût final de l'expertise décidée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devant le juge judiciaire, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût. Dès lors, à la supposer établie, l'impossibilité pour l'employeur de contester le coût prévisionnel de cette expertise ne constitue pas une méconnaissance du droit à un recours juridictionnel effectif.

7. D'autre part, il résulte de l'article L. 4614-13 du code du travail qu'il appartient au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à l'instance de coordination, lorsque l'un ou l'autre décide de faire appel à un expert agréé, de déterminer par délibération l'étendue et le délai de cette expertise ainsi que le nom de l'expert. Dès lors, en prévoyant que l'employeur dispose d'un délai de quinze jours à compter de la délibération pour contester la nécessité de l'expertise, son étendue, son délai ou l'expert désigné, le législateur n'a pas méconnu le droit à un recours juridictionnel effectif.

Expertise CHSCT (3)



Vu l'article L. 4614-13 et l'article L. 4614-13-1 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 interprétés à la lumière de l'article 6,§ 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales;

Attendu qu'aux termes du premier de ces textes, l'employeur qui entend contester le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, saisit le juge judiciaire dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; qu'aux termes du second des textes susvisés, l'employeur peut contester le coût final de l'expertise devant le juge judiciaire, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût ; qu'il résulte de ces textes que le délai de quinze jours pour contester le coût prévisionnel de l'expertise ne court qu'à compter du jour où l'employeur en a été informé;

Attendu que pour déclarer forclos l'action de la société EDF, le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés retient que le législateur a fait de la délibération du CHSCT l'unique point de départ du délai pour agir de l'employeur, quel que soit le motif fondant sa contestation ; qu'en l'espèce, les délibérations des CHSCT ayant été prises entre le 31 août et le 6 septembre 2016, le délai pour agir de l'employeur expirait le 21 septembre 2016, peu important que le coût prévisionnel de l'expertise n'ait été connu que le 4 octobre 2016;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur contestait le coût prévisionnel de l'expertise et les modalités de mise en oeuvre de celle-ci qui ne figuraient pas dans les délibérations des CHSCT décidant du recours à l'expertise, le président du tribunal de grande instance a méconnu les exigences des textes susvisés (**Soc., 28 mars 2018, pourvoi n° 16-28.561**)

Recours du comité d'entreprise (1)



Sur l'article L.2323-4 du code du travail

Que la question posée présente un caractère sérieux en ce que, d'une part, les dispositions en cause sont susceptibles de placer les comités d'entreprise dans des situations différentes, selon que la juridiction saisie aux fins d'obtenir des informations et un délai supplémentaires statue ou non dans le délai imparti, et partant de porter atteinte au principe d'égal accès des citoyens à la justice et en ce que, d'autre part, l'absence d'effet suspensif du recours peut conduire, dans ces conditions, à ce que l'institution représentative du personnel soit privée de toute protection de son droit à l'information nécessaire pour que puisse être assurée la participation du personnel à la gestion de l'entreprise, en dépit de l'exercice d'une voie de recours, et qu'il en résulte que la procédure applicable est susceptible de méconnaître les exigences découlant de l'article 16 de la Déclaration de 1789 et de priver de garanties légales la protection constitutionnelle du droit de participation découlant de l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (Soc., 1 juin 2017, pourvoi n° 17-13.081).

Recours du comité d'entreprise (2)



Conseil constitutionnel, 4 août 2017

10. *En troisième lieu, d'une part, afin de prévenir le risque que le comité d'entreprise soit empêché d'exercer ses prérogatives si l'employeur ne lui délivre qu'une information imprécise ou incomplète, le deuxième alinéa de l'article L. 2323-4 du code du travail l'autorise à saisir le juge pour qu'il ordonne la communication des informations manquantes. Le juge se prononce alors en la forme des référés, avec la pleine compétence du tribunal de grande instance. Il doit rendre sa décision dans un délai de huit jours. D'autre part, si le dernier alinéa de ce même article exclut que cette saisine ait, à elle seule, pour effet de prolonger le délai d'examen de l'avis, le législateur a prévu que cette prolongation peut en revanche être décidée par le juge lui-même, « en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise ». À cet égard, le juge tient compte, dans son appréciation, du délai qui restera, après sa décision, au comité d'entreprise pour rendre son avis, afin de repousser ce délai pour que le comité d'entreprise puisse se prononcer de manière utile une fois l'information obtenue.*

11. *En quatrième lieu, l'éventualité, à l'occasion de certaines procédures, du non-respect des délais prévus par la loi pour des motifs tenant aux conditions de fonctionnement des juridictions ne saurait suffire à entacher celle-ci d'inconstitutionnalité. Dès lors, ne peut être accueilli le grief tiré de ce que, en violation du deuxième alinéa de l'article L. 2323-4 du code du travail, le juge saisi par le comité d'entreprise statuerait souvent au-delà du délai de huit jours, à une date postérieure à l'échéance du délai laissé au comité d'entreprise pour se prononcer.*

12. *Il résulte de tout ce qui précède que les dispositions contestées sont assorties des garanties nécessaires pour assurer le respect du principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. Dès lors, le grief tiré de sa méconnaissance doit être écarté. Il en va de même, pour les motifs énoncés aux paragraphes 10 et 11, du grief tiré de la méconnaissance du droit à un recours juridictionnel effectif.*

Recours du comité d'entreprise (3)



Soc., 28 mars 2018, pourvoi n° 17-13.081

Vu les articles L. 2323-3, L. 2323-4, L. 2323-7-1 et L. 2323-7-2 dans leur rédaction alors applicable et l'article R. 2323-1 du code du travail ;

Attendu que dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise émet des avis et vœux, et dispose pour ce faire d'un délai d'examen suffisant fixé par accord ou, à défaut, par la loi ; que lorsque les éléments d'information fournis par l'employeur ne sont pas suffisants, les membres élus du comité peuvent saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants ; que cependant lorsque la loi ou l'accord collectif prévoit la communication ou la mise à disposition de certains documents, le délai de consultation ne court qu'à compter de cette communication ; que tel est le cas, dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, de la base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 du code du travail, alors applicable, qui est, aux termes de l'article L. 2323-7-1 du même code alors applicable, le support de préparation de cette consultation ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que l'UES Markem Imaje (l'UES) a réuni à trois reprises le comité d'entreprise commun (le comité d'entreprise) entre octobre 2014 et mars 2015 pour l'informer et le consulter sur les orientations stratégiques de l'entreprise ; que par ailleurs, souhaitant mettre en place une nouvelle organisation de la comptabilité sur certaines zones, l'employeur a convoqué le **comité d'entreprise** à plusieurs réunions pour le consulter sur le projet de réorganisation entre mars et juin 2015 ; que le 16 juin 2015, le **comité d'entreprise** a saisi le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés pour lui demander, d'une part, de constater que le délai de consultation sur les orientations stratégiques n'avait pas couru faute pour l'employeur d'avoir mis à disposition les documents d'information nécessaires, d'autre part, d'ordonner la production de documents complémentaires dans le cadre de la consultation sur la réorganisation et de proroger d'un mois le délai de cette consultation ;

Attendu que pour déclarer irrecevables les demandes du **comité d'entreprise** visant à écarter l'application du délai préfix au titre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et à ordonner aux trois sociétés du groupe d'avoir à mettre à sa disposition les éléments d'information nécessaires, la cour d'appel retient qu'en saisissant le président du tribunal de grande instance plus de quatre mois après la communication par les sociétés du groupe d'informations qu'il jugeait insuffisantes sur les orientations stratégiques du groupe, le **comité d'entreprise** a agi au-delà du délai préfix prescrit par les dispositions légales ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le **comité d'entreprise** soutenait que l'employeur n'avait pas mis à sa disposition la base de données économiques et sociales rendue obligatoire par l'article L. 2373-7-2 du code du travail dans sa rédaction alors applicable, ce dont il résultait que le délai de consultation n'avait pu courir, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Proportionnalité des listes de candidatures (1)



Etape 1

Que les questions posées présentent un caractère sérieux au regard des articles 1er et 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 en ce que l'application de la disposition contestée, dont l'objectif est de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes de candidatures constituées pour les élections des membres du comité d'entreprise, peut conduire à l'exclusion de toute candidature aux élections des salariés d'un même sexe ; qu'elle est ainsi susceptible, dans ses effets, d'être contraire à l'objet de la loi ;

Soc., 18 octobre 2017, pourvoi n° 17-40.053

Décision n° 2017-686 QPC, 19.01.18.

L'application de cette règle d'arrondi ne saurait, sans porter une atteinte manifestement disproportionnée au droit d'éligibilité aux institutions représentatives du personnel résultant du principe de participation, faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous-représenté dans le collège électoral. »

Proportionnalité des candidatures (2)



Etape 2

Attendu que la question transmise est ainsi rédigée :

« Lesdites dispositions des articles L. 2314-25, alinéa 4, L. 2324-23, alinéa 4, et L. 2314-7 alinéa 1, dernière phrase, L. 2324-10, alinéa 1, dernière phrase imposent l'annulation par le juge, après les élections, de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste ne respecte pas l'obligation de l'alternance femme/homme et contraint à laisser les sièges des institutions représentatives du personnel concernés vacants. Or, la sanction revêt un caractère systématique, ne vise pas l'auteur de l'infraction et entraîne la privation pour les élus concernés de la jouissance de leurs droits civiques et pour les salariés de l'entreprise une rupture d'égalité dans la mesure où ils bénéficieront d'une représentation du personnel amputée par rapport aux autres entreprises de même taille et une atteinte à leur droit à la participation des travailleurs.

Dans ces conditions, les articles L. 2314-25, alinéa 4, L. 2324-23, alinéa 4, et L. 2314-7, alinéa 1, dernière phrase, article L. 2324-10, alinéa 1, dernière phrase qui prévoient une sanction disproportionnée au but recherché sans concilier les nouvelles dispositions constitutionnelles avec les libertés individuelles, le principe d'égalité et le principe de détermination collective des conditions de travail et de la gestion des entreprises, sont-ils conformes aux articles 6 et 8 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen et à l'article 8 du Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 ? » ;

Mais attendu, d'abord, que les articles L. 2314-25, alinéa 4, et L. 2314-7, alinéa 1, dernière phrase, du code du travail, dans leur rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, ne sont pas applicables au litige, lequel concerne l'annulation d'élus à une délégation unique du personnel ;

Attendu, ensuite, que les articles L. 2324-23, alinéa 4, et L. 2324-10, alinéa 1, dernière phrase, du code du travail, dans leur rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, sont applicables au litige ; que la question ne portant pas sur l'interprétation d'une disposition constitutionnelle dont le Conseil constitutionnel n'aurait pas encore eu l'occasion de faire application, n'est pas nouvelle ;

Et attendu, enfin, que la question posée ne présente pas un caractère sérieux en ce qu'il est permis au législateur d'adopter des dispositions revêtant un caractère contraignant tendant à rendre effectif l'égal accès des hommes et des femmes à des responsabilités sociales et professionnelles ; que l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas l'obligation d'alternance entre les hommes et les femmes laissant ainsi leur siège vacant est proportionnée à l'objectif recherché par la loi et ne méconnaît pas les principes constitutionnels invoqués ;

D'où il suit qu'il n'y a pas lieu de la renvoyer au Conseil constitutionnel Soc., 14 février 2018, pourvoi n° 17-40.068).

Proportionnalité des candidatures (3)



En ce qui concerne le 9o de l'article 6 de la loi déferée :

59. Selon le troisième alinéa de l'article L. 2314-32 du code du travail, la constatation par le juge, après l'élection, de la méconnaissance, par une liste de candidats aux élections des représentants du personnel au sein du comité social et économique, des prescriptions imposant à chaque liste de comporter un nombre de femmes et d'hommes proportionnel à leur part respective au sein du collège électoral entraîne l'annulation de l'élection « d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter ». Selon l'avant-dernier alinéa du même article, la constatation par le juge, après l'élection, de la méconnaissance par une liste des prescriptions imposant l'alternance d'un candidat de chaque sexe entraîne l'annulation de l'élection des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions. Dans ces deux cas, les dispositions contestées dispensent l'employeur d'organiser des élections partielles visant à pourvoir les sièges devenus vacants à la suite de l'annulation des élections.

60. En adoptant les dispositions contestées, le législateur a entendu, d'une part, éviter que l'employeur soit contraint d'organiser de nouvelles élections professionnelles alors que l'établissement des listes de candidats relève des organisations syndicales et, d'autre part, inciter ces dernières à respecter les règles contribuant à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du comité social et économique.

61. Toutefois, les dispositions contestées peuvent aboutir à ce que plusieurs sièges demeurent vacants au sein de la délégation du personnel du comité social et économique, pour une période pouvant durer jusqu'à quatre ans, y compris dans les cas où un collège électoral n'est plus représenté au sein de ce comité et où le nombre des élus titulaires a été réduit de moitié ou plus. Ces dispositions peuvent ainsi conduire à ce que le fonctionnement normal du comité social et économique soit affecté dans des conditions remettant en cause le principe de participation des travailleurs.

*62. Par conséquent, même si les dispositions contestées visent à garantir, parmi les membres élus, une représentation équilibrée des femmes et des hommes, l'atteinte portée par le législateur au principe de participation des travailleurs est manifestement disproportionnée. Par suite, sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre grief, le 9o de l'article 6 de la loi déferée est contraire à la Constitution (**Décision n° 2018-761 DC du 29 mars 2018**).*

Proportionnalité des listes de candidatures (4)



- Cour de cassation, réponse QPC 16 mai
- Série de décisions rendues le 9 mai :
- n°17-60.133 : si les résultats respectent la proportionnalité en termes d'élus, on ne sanctionne pas l'irrégularité des candidatures.
- n°17-14.088 : si deux sièges sont à pourvoir, la présentation d'un seul candidat n'est pas admise, car elle ne respecte pas l'obligation de proportionnalité.