

Commentaire de la décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996

Loi relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 10 octobre 1996 de la loi relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire ainsi qu'au développement de la négociation collective, en application des dispositions de l'article 61 alinéa 2 de la Constitution.

Les griefs invoqués par les requérants ne portaient que sur l'article 6 de la loi, qui vise à donner à l'accord national interprofessionnel relatif aux négociations collectives conclu le 31 octobre 1995 le cadre juridique nécessaire à sa pleine application par les branches professionnelles ; les premiers articles du texte, qui transposent en droit interne la directive communautaire du 22 septembre 1994 relative à l'information et à la consultation des salariés à l'échelon communautaire et à la mise en place de comités d'entreprise européens, n'étaient pas argués d'inconstitutionnalité.

L'article 6 instaure, par des dispositions expérimentales, de nouvelles modalités de conclusion d'accords collectifs de travail dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, tout en préservant le rôle des organisations syndicales représentatives, le principe en l'état du droit du travail antérieur à l'entrée en vigueur de la loi déferée, étant que seules ces dernières étaient habilitées à conclure des conventions ou accords collectifs de travail, aux différents niveaux de négociation.

Dans un premier temps, le Conseil constitutionnel a indiqué que si les sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 conféraient aux organisations syndicales vocation naturelle à assurer la défense des droits et intérêts des travailleurs, ils ne leur attribuaient pas pour autant un monopole de la représentation des salariés en matière de négociation collective ; mais si la participation de salariés élus ou titulaires d'un mandat assurant leur représentativité est ainsi possible, elle ne doit toutefois avoir ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives. Après avoir ainsi conjugué le principe de la liberté syndicale et le principe de participation, le Conseil a précisé, dans un deuxième temps, que parmi les garanties constitutionnelles devant être assurées par le législateur, figurait la détermination d'un statut de nature à permettre aux personnes amenées à conclure des accords collectifs de travail l'exercice normal de leurs fonctions en toute indépendance par rapport à leur employeur ; cette affirmation de la nécessité d'un statut protecteur fait écho à la règle dégagée par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 88-244 DC du 20 juillet 1988 relative à la loi portant amnistie, à propos des fonctions de représentant élu du personnel ou de responsable syndical ; dans cette décision le Conseil constitutionnel avait en effet précisé que la protection de ces salariés découlait d'exigences constitutionnelles.

Après avoir ainsi posé les principes généraux applicables à la procédure de la négociation collective, le Conseil constitutionnel s'est attaché à vérifier si les procédures nouvellement

instituées par la loi déferée répondaient à ces exigences et en conséquence si elles échappaient ou non aux griefs allégués.

S'agissant de la procédure instituée par le II de l'article 6, qui permet la conclusion d'accords d'entreprise entre des représentants élus du personnel et des employeurs, ces accords ne pouvant intervenir qu'en l'absence de délégués syndicaux ou de délégués du personnel en faisant fonction dans les entreprises de moins de cinquante salariés, et sous réserve que des accords de branche en prévoient expressément la possibilité, le Conseil constitutionnel a considéré qu'elle était conforme aux dispositions du huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, dès lors qu'elle assurait aux organisations syndicales un rôle effectif dans la procédure de négociation. Par ailleurs, le statut particulier dont bénéficient les représentants élus du personnel répond également aux exigences constitutionnelles.

S'agissant de la procédure mise en place par le III de l'article 6, le Conseil constitutionnel, après avoir par une première réserve d'interprétation, précisé les indications essentielles qui devront figurer dans les accords de branche quant à la détermination des conditions d'exercice du mandat de négociation donné par les organisations syndicales représentatives à un ou plusieurs salariés, a vérifié si le législateur avait respecté l'exigence constitutionnelle ci-dessus mentionnée relative à l'instauration d'une protection visant à assurer l'indépendance du négociateur à l'égard de l'employeur ; le Conseil constitutionnel a ainsi relevé dans un premier temps que la compétence en la matière du législateur, aux termes de l'article 34 de la Constitution, n'interdisait pas que la détermination des modalités concrètes de mise en oeuvre des dispositions à valeur constitutionnelle dont les conditions et garanties sont fixées par la loi, fasse, quant à elle, l'objet d'une concertation appropriée entre les employeurs et les salariés ou leurs organisations représentatives. Une telle répartition de compétences est au demeurant une solution habituelle en droit social ; elle a déjà été entérinée par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989 sur la loi modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion et dans la décision n° 93-328 DC du 16 décembre 1993 portant sur la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

Dès lors, le législateur pouvait en principe conférer compétence aux partenaires sociaux dans le cadre de la négociation de branche, pour définir une protection conventionnelle particulière des salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives ; mais le Conseil constitutionnel a, dans un second temps, accompagné cette reconnaissance de la compétence des partenaires sociaux d'une stricte réserve d'interprétation, en relevant que le législateur devait avoir entendu que la protection à instituer assure, sous le contrôle du juge, des garanties au moins équivalentes à la garantie tenant à la mise en oeuvre de l'article L. 412-18 du code du travail, cette dernière garantie qui correspond à celle dont jouissent les salariés protégés, n'étant en application du deuxième alinéa du III de l'article 6 qu'une simple faculté.

Une autre disposition donne compétence aux accords de branche et donc aux partenaires sociaux, dans la détermination du champ d'intervention des nouvelles procédures de négociation collective ; il s'agit du IV de l'article 6, aux termes duquel " les accords de branche... détermineront également le seuil d'effectifs en deça duquel les formules dérogatoires de négociation seront applicables ".

Le Conseil constitutionnel, tout en relevant que la fixation des seuils d'effectifs relève en principe du domaine de la loi tel que fixé par l'article 34 de la Constitution, eu égard à ses conséquences sur le champ d'application des procédures de conclusion d'accords collectifs de

travail, a admis que le législateur pouvait renvoyer aux accords de branche la détermination des seuils, dès lors notamment qu'il devait adopter ultérieurement, s'agissant de dispositions expérimentales, des règles nouvelles au terme de l'expérimentation et après évaluation des pratiques qui en seront résultées.

La solution ainsi dégagée par le Conseil constitutionnel apparaît comme un prolongement des principes qu'il avait posés dans la décision n° 93-322 DC du 28 juillet 1993 portant sur la loi relative aux établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, par laquelle il avait en particulier admis la faculté pour le législateur de prévoir la possibilité d'expérimentations, sous réserve que leur nature et leur portée soient précisées ainsi que les cas dans lesquels elles peuvent être entreprises, les conditions et les procédures selon lesquelles elles doivent faire l'objet d'une évaluation en vue de leur maintien, de leur modification, de leur généralisation ou de leur abandon.

Il convient enfin de relever que le Conseil constitutionnel a constaté que les dispositions contestées de la loi ne modifiaient pas les règles de fond relatives à la conclusion de conventions ou d'accords collectifs dérogatoires moins favorables aux salariés que des dispositions législatives et réglementaires ou des accords en vigueur. Il a ainsi écarté comme manquant en fait le grief tiré de la méconnaissance du principe dit " de faveur " invoqué par les saisissants, dont, dans sa décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989, il avait reconnu le caractère de principe fondamental du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution.