

**Décision n° 2005 – 523 DC**  
**du 29 juillet 2005**

Loi en faveur des petites et moyennes entreprises

**Dossier documentaire**

Source : services du Conseil constitutionnel © 2005

**Sommaire**

<b>I. Normes de référence .....</b>	<b>3</b>
A. Constitution du 4 octobre 1958.....	3
B. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 .....	3
C. Déclaration des droits de l’homme et du citoyen de 1789 .....	3
<b>II. Législation .....</b>	<b>4</b>
Code du travail .....	4
<b>III. Jurisprudence.....</b>	<b>8</b>
A. Décisions du Conseil constitutionnel.....	8
B. Arrêt de la Cour de cassation .....	9

# Table des matières

<b>I. Normes de référence .....</b>	<b>3</b>
A. Constitution du 4 octobre 1958.....	3
- Article 34 ( <i>extrait</i> ) .....	3
B. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 .....	3
- 5 <sup>ème</sup> alinéa .....	3
- 11 <sup>ème</sup> alinéa .....	3
C. Déclaration des droits de l’homme et du citoyen de 1789 .....	3
- Article 4 .....	3
<b>II. Législation.....</b>	<b>4</b>
Code du travail .....	4
- Article L. 212-1 .....	4
- Article L. 212-7 .....	4
- Article L. 212-15-3 ( <i>modifié par l’article 95 de la loi déferée</i> ) .....	5
- Article L. 220-1 .....	6
- Article L. 221-2 .....	7
- Article L. 221-4 .....	7
<b>III. Jurisprudence.....</b>	<b>8</b>
A. Décisions du Conseil constitutionnel.....	8
- Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, cons. 9 - Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.....	8
- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, cons. 27 à 29 - Loi relative à la réduction négociée du temps de travail.....	8
- Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, cons. 7 et 8 - Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.....	9
B. Arrêt de la Cour de cassation .....	9
- Arrêt du 26 mai 2004, n° 02-18756, Fédération nationale des industries chimiques CGT et syndicat CGT Michelin contre la manufacture française des pneumatiques Michelin et la Fédération énergie chimie ( <i>extrait</i> ) .....	9

# I. Normes de référence

## A. Constitution du 4 octobre 1958

### - Article 34 (*extrait*)

(...)

La loi détermine **les principes fondamentaux** :

(...)

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

## B. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

### - 5<sup>ème</sup> alinéa

Chacun a le **devoir de travailler** et le **droit d'obtenir un emploi**. (...)

### - 11<sup>ème</sup> alinéa

Elle [la Nation] garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, **la protection de la santé**, la sécurité matérielle, **le repos** et les loisirs. (...)

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

### - Article 4

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

## II. Législation

### Code du travail

Livre II - Réglementation du travail  
Titre I<sup>er</sup> - Conditions du travail  
Chapitre II - Durée du travail  
Section 1 - Dispositions générales

#### **- Article L. 212-1**

*(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)  
(Loi n° 74-1116 du 27 décembre 1974 Journal Officiel du 28 décembre 1974)  
(Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 art. 1 Journal Officiel du 17 janvier date d'entrée en vigueur 1<sup>er</sup> février 1982)  
(Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 art. 1 Journal Officiel du 17 janvier date d'entrée en vigueur 1<sup>er</sup> février 1982)  
(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 1 Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2000)*

Dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1, ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine.

**Dans ces mêmes établissements et professions, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures**, sauf dérogations dans des conditions fixées par décret.

Section 3 - Heures supplémentaires

#### **- Article L. 212-7**

*(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 (LOI 73-4 1973-01-02 JORF 3 janvier))  
(Loi n° 75-1253 du 27 décembre 1975 (LOI 75-1253 1975-12-27 JORF 30 décembre))  
(Loi n° 79-3 du 2 janvier 1979 (LOI 79-3 1979-01-02 JORF 3 janvier))  
(Loi n° 79-3 du 2 janvier 1979 (LOI 79-3 1979-01-02 JORF 3 janvier))  
(Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 art. 8 Journal Officiel du 17 janvier date d'entrée en vigueur 1<sup>er</sup> février 1982)  
(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 28 Journal Officiel du 14 novembre 1982)  
(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 6 Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2000)*

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent déterminé en application de l'article L. 212-6 peuvent être autorisées dans les limites fixées à l'alinéa ci-dessous, par l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Celui-ci pourra, en cas de chômage, interdire le recours aux heures supplémentaires en vue de permettre l'embauchage de travailleurs sans emploi.

**La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures.** Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures .

A titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de quarante six heures, fixée ci-dessus.

En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures fixé au deuxième alinéa du présent article, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur ces dérogations. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la commission nationale de la négociation collective fixe l'ensemble des mesures nécessaires à l'application des dispositions des alinéas 3 à 5 ci-dessus.

## Section 5 Dispositions particulières relatives aux cadres

### **- Article L. 212-15-3** (modifié par l'article 95 de la loi déferée)

*(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 11 Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2000)*

*(Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 art. 2 a VIII Journal Officiel du 18 janvier 2003)*

*(Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 54 I 6° Journal Officiel du 5 mai 2004)*

*(Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 art. 2 3° Journal Officiel du 1<sup>er</sup> juillet 2004)*

*(Loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 art. 3 II, III, IV Journal Officiel du 1<sup>er</sup> avril 2005)*

I. - Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail. Leur durée de travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. La conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues. A défaut de convention ou d'accord collectif étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, des conventions de forfait en heures ne peuvent être établies que sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

II. - Lorsque la convention ou l'accord prévoit la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année, l'accord collectif doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié. La convention ou l'accord, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4, peut déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7, à condition de prévoir des modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

La convention ou l'accord peut également préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut enfin ouvrir la faculté au salarié qui le souhaite, en accord avec le chef d'entreprise, d'effectuer des heures au-delà de la durée annuelle de travail prévue par la convention de forfait. La convention ou l'accord collectif précise notamment les conditions dans lesquelles ces heures sont effectuées, fixe la majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié fait connaître son choix.

III. - La convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-huit jours. La convention ou l'accord définit, au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les catégories de cadres concernés. La convention ou l'accord précise en outre les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos. Il détermine les conditions de contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la

charge de travail qui en résulte. L'accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1. Une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut enfin ouvrir la faculté au salarié qui le souhaite, en accord avec le chef d'entreprise, de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. La convention ou l'accord collectif détermine notamment le montant de cette majoration ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés font connaître leur choix.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et du deuxième alinéa de l'article L. 212-7. Les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 leur sont applicables. La convention ou l'accord doit déterminer les modalités concrètes d'application de ces dernières dispositions.

**La convention ou l'accord peut également préciser que les conventions de forfait en jours sont applicables, à condition qu'ils aient individuellement donné leur accord par écrit, aux salariés non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.**

L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par ces conventions de forfait. Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps ou auxquels le salarié a renoncé dans les conditions prévues au premier alinéa et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 223-9, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Livre II - Réglementation du travail  
Titre II - Repos et congés  
Chapitre préliminaire - Repos quotidien

### **- Article L. 220-1**

*(Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 art. 6 Journal Officiel du 14 juin 1998)*

*(Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 43 I 11° Journal Officiel du 5 mai 2004)*

**Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.**

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord, et en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.

## Chapitre I<sup>er</sup> - Repos hebdomadaire

### **- Article L. 221-2**

*(inséré par Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973 en vigueur le 23 novembre 1973)*

**Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même salarié.**

### **- Article L. 221-4**

*(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973 en vigueur le 23 novembre)*

*(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 7 art. 18 3° Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2000)*

*(Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 43 I 12° Journal Officiel du 5 mai 2004)*

**Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1.**

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire bénéficient de deux jours de repos consécutifs.

Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du précédent alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail.

### III. Jurisprudence

#### A. Décisions du Conseil constitutionnel

**- Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, cons. 9 -**

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

9. Considérant qu'il découle de l'article 34 de la Constitution que relève du domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ; **qu'il est à tout moment loisible au législateur, dans le domaine qui lui est ainsi assigné, d'apprécier l'opportunité de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions ; que, cependant, l'exercice de ce pouvoir ne saurait aboutir à priver de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel ;**

**- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, cons. 27 à 29 -**

**Loi relative à la réduction négociée du temps de travail**

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

28. Considérant, d'autre part, qu'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 » ; que l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ; qu'ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect de cette disposition à valeur constitutionnelle, les conditions et garanties de sa mise en œuvre ; que, sur le fondement de ces dispositions, il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs représentants, le soin de préciser, après une concertation appropriée, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ;

29. Considérant, en premier lieu, que l'article 8 de la loi déferée crée un nouveau régime de modulation des horaires de travail sur tout ou partie de l'année ; que la durée hebdomadaire du travail ne doit toutefois pas excéder en moyenne trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond annuel de 1600 heures ; **que l'article 11 de la loi instaure des règles nouvelles spécifiques concernant les cadres ; que le législateur a déterminé les conditions dans lesquelles, en fonction de l'activité au sein de l'entreprise des différentes catégories de cadres qu'il a distinguées, l'objectif de réduction de la durée du travail peut être atteint pour ces personnels ;**

(...)



**- Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, cons. 7 et 8 -**  
**Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social**

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

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

## **B. Arrêt de la Cour de cassation**

**- Arrêt du 26 mai 2004, n° 02-18756. Fédération nationale des industries chimiques CGT et syndicat CGT Michelin contre la manufacture française des pneumatiques Michelin et la Fédération énergie chimie (extrait)**

(...)

Mais attendu, d'abord, que l'accord collectif, après avoir distingué les cadres dirigeants des cadres dont l'horaire est prédéterminé, définit les cadres autonomes qui ne relèvent d'aucune de ces catégories comme étant ceux dont le rythme de travail ne peut, en raison de leur mission, être soumis à l'horaire collectif de travail du service qu'ils dirigent ou auquel ils sont affectés ; que cette définition, qui permet d'apprécier le degré d'autonomie du personnel d'encadrement concerné, est conforme aux exigences de l'article L. 212-15-3 III du Code du travail dans la mesure où, d'une part, la convention de forfait doit faire l'objet d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié et où, **d'autre part, il appartient au juge de vérifier en cas de litige que les fonctions effectivement exercées par le cadre ne lui permettent pas d'être soumis à l'horaire collectif de travail ;**

Attendu ensuite que la cour d'appel a exactement décidé que les dispositions de l'accord relatives au repos quotidien et hebdomadaire sont conformes aux exigences de l'article L. 212-15-3 III ; que le moyen n'est pas fondé ;

(...)