

Décision n° 2011 – 122 QPC

Article L. 1111-3 du code du travail

Calcul des effectifs de l'entreprise

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2011

Sommaire

I. Disposition législative.....	4
II. Jurisprudence	15
III. Constitutionnalité de la disposition contestée	19

Table des matières

I. Disposition législative.....	4
A. Disposition contestée	4
Code du travail.....	4
- Article L. 1111-3.....	4
B. Évolution de la disposition contestée.....	4
1. Article L. 117-11-1	4
a. Loi n°79-13 du 3 janvier 1979 relative à l'apprentissage.....	4
- Article 2	4
b. Loi n°85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social.....	5
- Article 53	5
2. Article L. 322-4-8.....	5
- Article L. 322-4-8	5
a. Loi n°89-905 du 19 décembre 1989 favorisant le retour a l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle	6
- Article 5	6
b. Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.....	6
- Article 45	6
3. Article L. 322-4-9.....	7
- Article L. 322-4-9	7
a. Loi n°89-905 du 19 décembre 1989 favorisant le retour a l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle	8
- Article 5	8
b. Loi n°91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi	8
- Article 1	8
c. Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.....	8
- Article 46	8
d. Loi n°2006-339 du 23 mars 2006 pour le retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux	8
- Article 22	8
4. Article L. 322-4-15-1.....	9
- Article L. 322-4-15-1	9
a. Loi n°2003-1200 du 18 décembre 2003 portant décentralisation en matière de revenu minimum d'insertion et créant un revenu minimum d'activité.....	9
- Article 43	9
b. Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.....	10
- Article 54	10
c. Loi n°2006-339 du 23 mars 2006 pour le retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux	10
- Article 22	10
5. Article L. 981-8	11
- Article L. 981-8.....	11
a. Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.....	11
- Article 13	11
6. Article L. 1111-3	11
a. Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail.....	11
- Article 1 ^{er}	11
b. Loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail.....	12
- Article 3	12

c. Loi n°2008-1249 du 1 ^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion	12
- Article 18	12
C. Autres dispositions	12
1. Code du travail	12
- Article L 1111-2.....	12
- Article L. 1251-54.....	13
- Article L. 2141-11.....	13
- Article L. 2312-8.....	14
- Article L. 2322-6.....	14
II. Jurisprudence	15
A. Jurisprudence communautaire	15
- CJUE, 2 ^{ème} chambre, 18 janvier 2007, aff. C-385/05.....	15
B. Jurisprudence administrative	17
- CE, 1 ^{ère} et 6 ^{ème} sous-section, 6 juillet 2007, <i>CGT et autres</i> , n°283892	17
III. Constitutionnalité de la disposition contestée	19
A. Norme de référence	19
1. Déclaration universelle des droits de l'homme.....	19
- Article 6	19
2. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946	19
- Alinea 6.....	19
- Alinea 8.....	19
B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....	19
1. Sur le principe de l'égalité devant la loi.....	19
- Décision n° 80-128 DC du 21 janvier 1981 - Loi relative au travail à temps partiel.....	19
- Décision n° 2005-521 DC du 22 juillet 2005 – Loi habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi.....	20
- Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008 - Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	20
2. Sur le principe de la liberté syndicale.....	20
- Décision n° 2010-63/64/65 QPC du 12 novembre 2010 - Fédération nationale CFTC de syndicats de la métallurgie [représentativité syndicale].....	20
3. Sur le principe de participation des travailleurs	21
- Décision n° 77-83 DC du 20 juillet 1977 - Loi modifiant l'article 4 de la loi de finances rectificative pour 1961	21
- Décision n° 2005-521 DC du 22 juillet 2005 – Loi habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi.....	21
- Décision n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006 – Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social	21
- Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008 - Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	22

I. Disposition législative

A. Disposition contestée

Code du travail

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre Ier : Dispositions préliminaires

Titre Ier : Champ d'application et calcul des seuils d'effectifs

Chapitre unique.

- Article L. 1111-3

Modifié par Loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 - art. 18

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

1° Les apprentis ;

2° Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 5134-66 ;

3° (Abrogé) ;

4° Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée de la convention mentionnée à l'article L. 5134-19-1 ;

5° (Abrogé) ;

6° Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Toutefois, ces salariés sont pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

B. Évolution de la disposition contestée

L'article L. 1111-3 reprend les dispositions des articles L. 117-11-1, L.322-4-8, L. 322-4-9, L. 322-4-15-1, L. 981-8 du code du travail

1. Article L. 117-11-1

a. Loi n°79-13 du 3 janvier 1979 relative à l'apprentissage

- Article 2

Pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires du code du travail, du code rural ou du code de la sécurité sociale qui se réfèrent à une condition d'effectif ainsi que pour l'application des lois modifiées n°71-559 du 12 juillet 1971 et n°73-640 du 11 juillet 1973, il n'est pas tenu compte des apprentis titulaires d'un contrat conclu pendant la période du 1^{er} janvier 1979 au 31 décembre 1981 et répondant aux conditions fixées au chapitre VII du titre premier du Livre premier du Code du travail, durant toute la période d'application du contrat

b. Loi n°85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social

- **Article 53**

Il est inséré dans le code du travail un article L. 117-11-1 ainsi rédigé

« Art. L. 117-11-1 - **Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.** »

2. Article L. 322-4-8

- **Article L. 322-4-8**

Modifié par Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 - art. 45 JORF 19 janvier 2005

Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008

I. - Afin de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi, l'Etat peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats de travail, appelés contrats initiative-emploi, avec les employeurs mentionnés à l'article L. 351-4 et aux 3° et 4° de l'article L. 351-12, les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 127-1 qui organisent des parcours d'insertion et de qualification et les employeurs de pêche maritime non couverts par lesdits articles. Toutefois, les particuliers employeurs ne peuvent pas conclure de conventions au titre du présent article.

Ces conventions peuvent prévoir des actions d'orientation, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience ou des mesures d'accompagnement professionnel de nature à faciliter la réalisation du projet professionnel des bénéficiaires de contrats initiative-emploi.

Les règles relatives à la durée maximale de ces conventions et à celle des contrats conclus pour leur application ainsi que les règles relatives aux conditions de leur renouvellement sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Ces règles tiennent compte des difficultés des personnes embauchées et de la situation de leurs employeurs.

II. - Ces conventions ouvrent droit à une aide pour l'embauche des personnes mentionnées au I destinée à prendre en charge une partie du coût des contrats ainsi conclus et, le cas échéant, des actions de formation et d'accompagnement professionnels prévues par la convention. Un décret en Conseil d'Etat détermine le montant maximal de l'aide ainsi que les conditions dans lesquelles elle peut être modulée en fonction de la situation des bénéficiaires, de la situation de leurs employeurs et des initiatives prises en matière d'accompagnement et de formation professionnelle par ceux-ci ainsi que des conditions économiques locales.

La convention ne peut pas être conclue si l'établissement a procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat ni lorsque l'embauche est la conséquence directe du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence un tel licenciement, la convention peut être dénoncée par l'Etat. La dénonciation emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide prévue par la convention. L'employeur doit également être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

III. - Le contrat initiative-emploi conclu en vertu de ces conventions est un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée passé en application de l'article L. 122-2. Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 122-2 relatives au nombre maximal des renouvellements ne sont pas applicables.

Par dérogation au deuxième alinéa de l'article L. 122-3-8, le contrat à durée déterminée peut être rompu avant son terme lorsque la rupture a pour objet de permettre au salarié d'être embauché pour un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou à durée indéterminée ou de suivre une formation conduisant à une qualification telle que prévue aux quatre premiers alinéas de l'article L. 900-3. A la demande du salarié, le contrat peut être suspendu afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi

visant une embauche, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

IV. - Pendant toute la durée de la convention visée au I, les bénéficiaires des contrats initiative-emploi ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

a. Loi n°89-905 du 19 décembre 1989 favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle

- **Article 5**

Après l'article L. 322-4-6 du code du travail sont insérés les articles L. 322-4-7 à L. 322-4-12 ainsi rédigés :

(...)

« Art. L. 322-4-8 - Les contrats emploi-solidarité sont des contrats de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel conclus en application des articles L. 122-2 et L. 212-4-2

Un décret en Conseil d'Etat fixe, en fonction de chaque catégorie de bénéficiaires, la durée maximale de travail hebdomadaire ainsi que les durées minimale et maximale du contrat.

Par dérogation à l'article L. 122-2, les contrats emploi-solidarité peuvent être renouvelés deux fois, dans la limite de la durée maximale du contrat fixée par le décret mentionné à l'alinéa précédent.

Par dérogation à l'article L. 122-3-2, et sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles relatives aux bénéficiaires de contrats emploi-solidarité prévoyant une durée moindre, la période d'essai au titre de ces contrats est d'un mois.

Les contrats emploi-solidarité peuvent être rompus avant leur terme dans les cas prévus à l'article L. 122-3-8 et à l'initiative du salarié pour occuper un autre emploi ou pour suivre une action de formation. La méconnaissance de ces dispositions ouvre droit à des dommages et intérêts dans les conditions prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 122-3-8.

Le contrat emploi-solidarité ne peut se cumuler avec une activité professionnelle ou une formation professionnelle rémunérée.

En cas de dénonciation de la convention par les services du ministère chargé de l'emploi en raison d'une des situations prévues à l'alinéa précédent, le contrat emploi-solidarité peut être rompu avant son terme à l'initiative de l'employeur, sans qu'il y ait lieu à dommages et intérêts tels que prévus par l'article L. 122-3-8.

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

- **Article 45**

L'article L. 322-4-8 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 322-4-8. - I. - Afin de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi, l'Etat peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats de travail, appelés contrats initiative-emploi, avec les employeurs mentionnés à l'article L. 351-4 et aux 3° et 4° de l'article L. 351-12, les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 127-1 qui organisent des parcours d'insertion et de qualification et les employeurs de pêche maritime non couverts par lesdits articles. Toutefois, les particuliers employeurs ne peuvent pas conclure de conventions au titre du présent article.

« Ces conventions peuvent prévoir des actions d'orientation, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience ou des mesures d'accompagnement professionnel de nature à faciliter la réalisation du projet professionnel des bénéficiaires de contrats initiative-emploi.

« Les règles relatives à la durée maximale de ces conventions et à celle des contrats conclus pour leur application ainsi que les règles relatives aux conditions de leur renouvellement sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Ces règles tiennent compte des difficultés des personnes embauchées et de la situation de leurs employeurs.

« II. - Ces conventions ouvrent droit à une aide pour l'embauche des personnes mentionnées au I destinée à prendre en charge une partie du coût des contrats ainsi conclus et, le cas échéant, des actions de formation et d'accompagnement professionnels prévues par la convention. Un décret en Conseil d'Etat détermine le montant maximal de l'aide ainsi que les conditions dans lesquelles elle peut être modulée en fonction de la situation des bénéficiaires, de la situation de leurs employeurs et des initiatives prises en matière d'accompagnement et de formation professionnelle par ceux-ci ainsi que des conditions économiques locales.

« La convention ne peut pas être conclue si l'établissement a procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat ni lorsque l'embauche est la conséquence directe du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence un tel licenciement, la convention peut être dénoncée par l'Etat. La dénonciation emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide prévue par la convention. L'employeur doit également être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

« III. - Le contrat initiative-emploi conclu en vertu de ces conventions est un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée passé en application de l'article L. 122-2. Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 122-2 relatives au nombre maximal des renouvellements ne sont pas applicables.

« Par dérogation au deuxième alinéa de l'article L. 122-3-8, le contrat à durée déterminée peut être rompu avant son terme lorsque la rupture a pour objet de permettre au salarié d'être embauché pour un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou à durée indéterminée ou de suivre une formation conduisant à une qualification telle que prévue aux quatre premiers alinéas de l'article L. 900-3. A la demande du salarié, le contrat peut être suspendu afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

« IV. - Pendant toute la durée de la convention visée au I, les bénéficiaires des contrats initiative-emploi ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. »

3. Article L. 322-4-9

- Article L. 322-4-9

Modifié par Loi 2006-339 2006-03-23 art. 22 3° JORF 24 mars 2006

Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008

Les bénéficiaires des contrats visés aux articles L. 322-4-7 et L. 322-4-10 ne sont pas pris en compte, pendant toute la durée du contrat, dans le calcul de l'effectif du personnel des organismes dont ils relèvent pour l'application à ces organismes des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum des salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

- a. Loi n°89-905 du 19 décembre 1989 favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle

- **Article 5**

Après l'article L. 322-4-6 du code du travail sont insérés les articles L. 322-4-7 à L. 322-4-12 ainsi rédigés :

(...)

« Art. 322-4-12. - Les bénéficiaires des contrats emploi-solidarité ne sont pas pris en compte, pendant toute la durée du contrat, dans le calcul de l'effectif du personnel des organismes dont ils relèvent pour l'application à ces organismes des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

- b. Loi n°91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi

- **Article 1**

(...)

6° Les articles L. 322-4-9, L. 322-4-10, L. 322-4-11, L. 322-4-12, L.322-4-13 et L. 322-4-14 du code du travail deviennent respectivement les articles L. 322-4-11, L. 322-4-12, L. 322-4-13, L. 322-4-14, L. 324-4-15 et L. 322-4-16 du même code.

(...)

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

- **Article 46**

I. - L'article L. 322-4-14 du code du travail devient l'article L. 322-4-9 et, dans cet article, les mots : « Les bénéficiaires des contrats emploi solidarité et des emplois visés à l'article L. 322-4-8-1 » sont remplacés par les mots : « Les bénéficiaires des contrats visés aux articles L. 322-4-7 et L. 322-4-10 ».

II. - Au III de l'article L. 322-4-16 du même code, les mots : « d'un des contrats régis par les articles L. 322-4-7 et L. 322-4-8-1 » sont remplacés par les mots : « du contrat régi par l'article L. 322-4-7 ».

- d. Loi n°2006-339 du 23 mars 2006 pour le retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux

- **Article 22**

Le code du travail est ainsi modifié :

(...)

3° Dans l'article L. 322-4-9, les mots : « , ainsi que des contrats institués à l'article L. 322-4-15, » sont supprimés ;

(...)

4. Article L. 322-4-15-1

- Article L. 322-4-15-1

Modifié par Loi 2006-339 2006-03-23 art. 22 4° JORF 24 mars 2006

Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008

La conclusion du contrat institué à l'article L. 322-4-15 est subordonnée à la signature d'une convention entre la collectivité débitrice de la prestation et l'un des employeurs entrant dans le champ de l'article L. 351-4 et des 3° et 4° de l'article L. 351-12, ainsi que les employeurs de pêche maritime non couverts par ces dispositions. Les particuliers employeurs ne peuvent pas conclure de conventions au titre du présent article.

Une convention ne peut être conclue par un employeur que si les conditions suivantes sont réunies :

- a) L'employeur n'a pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat insertion-revenu minimum d'activité ;
- b) L'embauche ne résulte pas du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence un tel licenciement, la convention prévue au premier alinéa peut être dénoncée par le département ou la collectivité débitrice de l'une des allocations mentionnées à l'article L. 322-4-15. La dénonciation emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'aide prévue au troisième alinéa du I de l'article L. 322-4-15-6 ;
- c) L'employeur est à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Pendant toute la durée de la convention, les bénéficiaires des contrats insertion-revenu minimum d'activité ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accident du travail et des maladies professionnelles.

- a. Loi n°2003-1200 du 18 décembre 2003 portant décentralisation en matière de revenu minimum d'insertion et créant un revenu minimum d'activité.

- Article 43

Après l'article L. 322-4-14 du code du travail, sont insérés dix articles L. 322-4-15 à L. 322-4-15-9 ainsi rédigés :

(...)

« Art. L. 322-4-15-1. - La conclusion de chaque contrat institué à l'article L. 322-4-15 est subordonnée à la signature d'une convention entre le département et l'un des employeurs suivants :

« 1° Les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, les autres personnes morales de droit public, à l'exception des établissements publics à caractère industriel et commercial, les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, les organismes de droit privé à but non lucratif.

« Les conventions passées avec ces employeurs sont conclues dans le cadre du développement d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits.

« Les contrats insertion-revenu minimum d'activité ne peuvent être conclus par les services de l'Etat, du département et, dans les départements d'outre-mer, des agences d'insertion ;

« 2° Les employeurs autres que ceux désignés au 1°, dont les établissements industriels et commerciaux publics et privés et leurs dépendances, les établissements publics à caractère industriel et commercial, les offices publics ou ministériels, les professions libérales. Les particuliers employeurs ne peuvent pas conclure de conventions au titre du présent article.

« Une convention ne peut être conclue par un employeur que si les conditions suivantes sont réunies :

- « a) L'employeur n'a pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat insertion-revenu minimum d'activité ;
- « b) L'embauche ne résulte pas du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence un tel licenciement, la convention visée au premier alinéa peut être dénoncée par le département. La dénonciation emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'aide visée au troisième alinéa du I de l'article L. 322-4-15-6 et l'exonération visée à l'article L. 322-4-15-7 ;
- « c) L'employeur est à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

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

- **Article 54**

Le code du travail est ainsi modifié :

(...)

2° L'article L. 322-4-15-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 322-4-15-1. - La conclusion du contrat institué à l'article L. 322-4-15 est subordonnée à la signature d'une convention entre la collectivité débitrice de la prestation et l'un des employeurs entrant dans le champ de l'article L. 351-4 et des 3° et 4° de l'article L. 351-12, ainsi que les employeurs de pêche maritime non couverts par ces dispositions. Les particuliers employeurs ne peuvent pas conclure de conventions au titre du présent article.

« Une convention ne peut être conclue par un employeur que si les conditions suivantes sont réunies :

« a) L'employeur n'a pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les six mois précédant la date d'effet du contrat insertion-revenu minimum d'activité ;

« b) L'embauche ne résulte pas du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence un tel licenciement, la convention prévue au premier alinéa peut être dénoncée par le département ou la collectivité débitrice de l'une des allocations mentionnées à l'article L. 322-4-15. La dénonciation emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'aide prévue au troisième alinéa du I de l'article L. 322-4-15-6 ;

« c) L'employeur est à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales. » ;

c. Loi n°2006-339 du 23 mars 2006 pour le retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux

- **Article 22**

Le code du travail est ainsi modifié :

(...)

4° L'article L. 322-4-15-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pendant toute la durée de la convention, les bénéficiaires des contrats insertion-revenu minimum d'activité ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accident du travail et des maladies professionnelles. »

5. Article L. 981-8

- Article L. 981-8

Modifié par Loi 2004-391 art. 1, art. 12 I, art. 13 I, II JORF 5 mai 2004

Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008

Jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée, les titulaires des contrats de travail définis à l'article L. 981-1 ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

- a. Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

- Article 13

I. - L'intitulé du chapitre Ier du titre VIII du livre IX du code du travail est ainsi rédigé : « Contrats de professionnalisation ».

II. - Les articles L. 981-1 à L. 981-12 du même code sont remplacés par les articles L. 981-1 à L. 981-8 ainsi rédigés :

(...)

« Art. L. 981-8. - Jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée, les titulaires des contrats de travail définis à l'article L. 981-1 ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. »

6. Article L. 1111-3

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

- Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe 1 à la présente ordonnance constituent la partie législative du code du travail.

Annexe 1

Article L. 1111-3

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

1° Les apprentis ;

2° Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 5134-66 ;

3° Les titulaires des contrats insertion-revenu minimum d'activité pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 5134-75 ;

4° Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;

5° Les titulaires d'un contrat d'avenir ;

6° Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Toutefois, ces salariés sont pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

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

- **Article 3**

L'annexe I de l'ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 précitée est ainsi modifiée :

(...)

4° Dans le 3° de l'article L. 1111-3, les mots : « des contrats insertion-revenu minimum d'activité » sont remplacés par les mots : « d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité, » ;

c. Loi n°2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion

- **Article 18**

Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1111-3 est ainsi modifié :

a) Les 3° et 5° sont abrogés ;

b) Le 4° est complété par les mots : « pendant la durée de la convention mentionnée à l'article L. 5134-19-1 » ;

(...)

C. Autres dispositions

1. Code du travail

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre Ier : Dispositions préliminaires

Titre Ier : Champ d'application et calcul des seuils d'effectifs

Chapitre unique.

- **Article L 1111-2**

Modifié par Loi n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 3

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Livre II : Le contrat de travail

Titre V : Contrat de travail temporaire et autres contrats de mise à disposition

Chapitre Ier : Contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire

Section 4 : Contrat de mise à disposition et entreprise de travail temporaire

Sous-section 2 : Entreprise de travail temporaire

Paragraphe 3 : Statut des salariés permanents et temporaires de l'entreprise de travail temporaire.

- Article L. 1251-54

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte :

1° Des salariés permanents de cette entreprise, déterminés conformément à l'article L. 1111-2 ;

2° Des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre Ier : Les syndicats professionnels

Titre IV : Exercice du droit syndical

Chapitre Ier : Principes.

- Article L. 2141-11

Pour l'application du présent titre, les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Délégué du personnel

Chapitre II : Conditions de mise en place.

- **Article L. 2312-8**

Pour l'application du présent titre, les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

Titre II : Comité d'entreprise

Chapitre II : Conditions de mise en place et de suppression

Section 1 : Conditions de mise en place.

- **Article L. 2322-6**

Pour l'application du présent titre, les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

II. Jurisprudence

A. Jurisprudence communautaire

- CJUE, 2^{ème} chambre, 18 janvier 2007, aff. C-385/05

(...)

Sur les questions préjudicielles

28 À titre liminaire, il convient de relever qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour que la promotion de l'emploi constitue un objectif légitime de politique sociale et que les États membres disposent d'une large marge d'appréciation lors du choix des mesures susceptibles de réaliser les objectifs de leur politique sociale (voir, notamment, arrêts du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez, C-167/97, Rec. p. I-623, points 71 et 74, ainsi que du 20 mars 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Rec. p. I-2741, points 55 et 56).

29 Toutefois, la marge d'appréciation dont les États membres disposent en matière de politique sociale ne saurait avoir pour effet de vider de sa substance la mise en œuvre d'un principe fondamental du droit communautaire ou d'une disposition de ce même droit (voir, en ce sens, arrêts précités Seymour-Smith et Perez, point 75, et Kutz-Bauer, point 57).

Sur la première question

30 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2002/14 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui exclut, fût-ce temporairement, une catégorie déterminée de travailleurs du calcul du nombre de travailleurs employés au sens de cette disposition.

31 À cet égard, il convient de relever que, aux termes de l'article 2, sous d), de la directive 2002/14, constitue un travailleur au sens de cette directive toute personne qui, dans l'État membre concerné, est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi et conformément aux pratiques nationales.

32 Il s'ensuit que, dès lors qu'il n'est pas contesté que les travailleurs âgés de moins de 26 ans visés à la disposition nationale en cause au principal sont protégés par la réglementation nationale en matière d'emploi, ceux-ci constituent des travailleurs au sens de la directive 2002/14.

33 Certes, l'article 3, paragraphe 1, second alinéa, de cette directive prévoit qu'il appartient aux États membres de déterminer le mode de calcul des seuils de travailleurs employés. Toutefois, cette disposition concerne la détermination du mode de calcul des seuils des travailleurs et non la définition même de la notion de travailleur.

34 Or, la directive 2002/14 ayant défini le cadre des personnes à prendre en considération lors de ce calcul, les États membres ne sauraient exclure dudit calcul une catégorie déterminée de personnes rentrant initialement dans ce cadre. Ainsi, si ladite directive ne prescrit pas aux États membres la manière dont ceux-ci doivent tenir compte des travailleurs relevant de son champ d'application lors du calcul des seuils de travailleurs employés, elle prescrit néanmoins qu'ils doivent en tenir compte.

35 En effet, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour, lorsqu'une disposition communautaire renvoie aux législations et pratiques nationales, les États membres ne sauraient adopter des mesures susceptibles de compromettre l'effet utile de la réglementation communautaire dans laquelle cette disposition s'intègre (voir, en ce sens, arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger, C-151/02, Rec. p. I-8389, point 59).

36 S'agissant plus particulièrement de la directive 2002/14, il y a lieu de relever, d'une part, qu'il ressort tant de l'article 137 CE, qui en constitue la base juridique, que du dix-huitième considérant ainsi que de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de cette directive qu'elle a pour objet de fixer des exigences minimales pour le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises et établissements situés dans la Communauté.

37 Force est de constater, d'autre part, que le système mis en place par la directive 2002/14 a, en dehors de certaines exceptions prévues à l'article 3, paragraphes 2 et 3, de celle-ci, vocation à s'appliquer à tous les travailleurs visés à l'article 2, sous d), de cette directive.

38 Or, une réglementation telle que celle en cause au principal, qui, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 28 de ses conclusions, a pour conséquence de soustraire certains employeurs aux obligations prévues à la directive 2002/14 et de priver leurs travailleurs des droits reconnus par ladite directive, est de nature à vider lesdits droits de leur substance et ôte ainsi à ladite directive son effet utile.

39 Il résulte d'ailleurs des observations présentées par le gouvernement français que la disposition nationale en cause au principal vise à alléger les contraintes découlant, pour les employeurs, du fait que l'embauche de travailleurs supplémentaires peut leur faire franchir les seuils prévus, notamment, pour l'application des obligations découlant de la directive 2002/14.

40 S'agissant de l'interprétation de la directive 2002/14 préconisée par ce même gouvernement, selon lequel l'article 3, paragraphe 1, de cette directive n'interdit pas aux États membres d'instaurer, comme le fait la disposition en cause au principal, des modalités de calcul des seuils de travailleurs employés pouvant aller jusqu'à l'exclusion temporaire de certaines catégories de travailleurs dès lors que cette exclusion est justifiée par un objectif d'intérêt général constitué par la promotion de l'emploi des jeunes et est conforme au principe de proportionnalité, il suffit de constater qu'une telle interprétation est incompatible avec l'article 11, paragraphe 1, de ladite directive, qui prévoit que les États membres doivent prendre toutes les dispositions nécessaires pour être toujours en mesure de garantir les résultats imposés par la directive 2002/14, en ce qu'elle implique qu'il serait permis auxdits États de se soustraire, fût-ce temporairement, à cette obligation de résultat claire et précise imposée par le droit communautaire (voir, par analogie, arrêt du 4 juillet 2006, Adeneler, C-212/04, non encore publié au Recueil, point 68).

41 Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question que l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2002/14 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui exclut, fût-ce temporairement, une catégorie déterminée de travailleurs du calcul du nombre de travailleurs employés au sens de cette disposition.

Sur la seconde question

42 Par sa seconde question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui exclut, fût-ce temporairement, une catégorie déterminée de travailleurs du calcul du nombre de travailleurs employés prévu à ladite disposition.

43 En vue de répondre à la question ainsi reformulée, il convient, en premier lieu, de constater que la directive 98/59 a entendu assurer une protection comparable des droits des travailleurs dans les différents États membres en cas de licenciements collectifs et rapprocher les charges qu'entraînent les règles organisant cette protection pour les entreprises de la Communauté (voir, par analogie, arrêt du 8 juin 1994, Commission/Royaume-Uni, C-383/92, Rec. p. I-2479, point 16).

44 Il importe, en second lieu, de relever qu'il ressort des articles 1^{er}, paragraphe 1, et 5 de la directive 98/59 que celle-ci vise à instaurer une protection minimale relative à l'information et à la consultation des travailleurs en cas de licenciements collectifs, les États membres restant libres d'adopter des mesures nationales plus favorables auxdits travailleurs.

45 Or, force est de constater que les seuils fixés à l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 98/59 constituent précisément de telles prescriptions minimales auxquelles les États membres ne sauraient déroger que par des dispositions plus favorables aux travailleurs.

46 En effet, d'une part, il résulte de la jurisprudence de la Cour qu'une législation nationale qui permet de faire obstacle à la protection garantie, de manière inconditionnelle, aux travailleurs par une directive est contraire au droit communautaire (arrêt Commission/Royaume-Uni, précité, point 21).

47 D'autre part, et contrairement à ce que soutient le gouvernement français, la directive 98/59 ne saurait être interprétée en ce sens que les modalités de calcul de ces seuils, et partant lesdits seuils eux-mêmes, sont à la disposition des États membres, dès lors qu'une telle interprétation permettrait à ces derniers d'altérer le champ d'application de ladite directive et de priver ainsi celle-ci de son plein effet.

48 Or, comme il ressort de la décision de renvoi ainsi que des points 73 et 74 des conclusions de M. l'avocat général, une disposition nationale telle que celle en cause au principal est de nature à priver, fût-ce temporairement, l'ensemble des travailleurs employés par certaines entreprises occupant habituellement plus de 20 travailleurs des droits qu'ils tirent de la directive 98/59 et porte, de ce fait, atteinte à l'effet utile de cette dernière.

49 Eu égard à ces considérations, il convient de répondre à la seconde question que l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui exclut, fût-ce temporairement, une catégorie déterminée de travailleurs du calcul du nombre de travailleurs employés prévu à cette disposition.

(...)

Par ces motifs, la Cour (deuxième chambre) dit pour droit:

1) L'article 3, paragraphe 1, de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil, du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui exclut, fût-ce temporairement, une catégorie déterminée de travailleurs du calcul du nombre de travailleurs employés au sens de cette disposition.

2) L'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui exclut, fût-ce temporairement, une catégorie déterminée de travailleurs du calcul du nombre de travailleurs employés prévu à cette disposition.

(...)

B. Jurisprudence administrative

- CE, 1^{ère} et 6^{ème} sous-section, 6 juillet 2007, CGT et autres, n°283892

(...)

Considérant que l'article 1^{er} de l'ordonnance attaquée, prise en vertu du 5^o de l'article 1er de la loi du 26 juillet 2005 ayant habilité le gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures visant à aménager les règles de décompte des effectifs utilisées pour la mise en œuvre de dispositions relatives au droit du travail ou d'obligations financières imposées par d'autres législations, pour favoriser, à compter du 22 juin 2005, l'embauche par les entreprises de salariés âgés de moins de vingt-six ans, dispose que le salarié embauché à compter du 22 juin 2005 et âgé de moins de vingt-six ans n'est pas pris en compte, jusqu'à ce qu'il ait atteint cet âge, dans le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise dont il relève, quelle que soit la nature du contrat qui le lie à cette entreprise ; que dans le cas d'établissements comportant plus de vingt travailleurs, mais parmi lesquels moins de onze sont âgés de vingt-six ans ou plus, l'application de ces dispositions peut avoir pour conséquence de dispenser l'employeur de l'obligation d'assurer l'élection des délégués du personnel, et, partant, de faire obstacle au respect de l'obligation de consultation qui lui incombe, en vertu de l'article L. 321-2 du code du travail, lorsqu'il envisage de procéder au licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours ;

Considérant que dans l'arrêt du 18 janvier 2007 par lequel elle s'est prononcée sur les questions dont le Conseil d'Etat, statuant au contentieux, l'avait saisie à titre préjudiciel après avoir écarté les autres moyens des requêtes, la Cour de justice des Communautés européennes a dit pour droit que l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 et l'article 1er, paragraphe 1, sous a), de la directive 98/59/CE du 20 juillet 1998 doivent être interprétés comme s'opposant à une réglementation nationale excluant, fût-ce temporairement, une catégorie déterminée de travailleurs du calcul du nombre de travailleurs employés au sens de ces dispositions ;

Considérant qu'il découle de l'interprétation ainsi donnée par la Cour de justice des Communautés européennes que, dès lors qu'elles procèdent à une telle exclusion, les dispositions de l'article 1er de l'ordonnance attaquée,

qui peuvent avoir pour effet de soustraire certains employeurs aux obligations prévues par les directives du 11 mars 2002 et du 20 juillet 1998, et, par là même, de priver les travailleurs qu'ils emploient des droits que celles-ci leur reconnaissent, sont incompatibles avec ces directives ; qu'il suit de là que les confédérations requérantes sont fondées à demander l'annulation pour excès de pouvoir de l'ordonnance litigieuse ;

(...)

Décide :

Article 1er : L'ordonnance n° 2005-892 du 2 août 2005 est annulée

III. Constitutionnalité de la disposition contestée

A. Norme de référence

1. Déclaration universelle des droits de l'homme

- **Article 6**

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. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

2. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

- **Alinea 6**

Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

- **Alinea 8**

Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

1. Sur le principe de l'égalité devant la loi

- **Décision n° 80-128 DC du 21 janvier 1981 - Loi relative au travail à temps partiel**

(...)

4. Considérant que le principe d'égalité impose seulement qu'à des situations semblables soient appliquées les mêmes règles et qu'il n'interdit pas qu'à des situations non semblables soient appliquées des règles différentes ; que, dès lors, la loi n'a pas méconnu ce principe en prévoyant que l'effectif des salariés d'une entreprise à prendre en considération au regard des textes sur la représentation du personnel et l'exercice des droits syndicaux est celui qui résulte du rapport entre le total des horaires de travail des salariés tel qu'il est fixé par leurs contrats et la durée légale du travail, ou sa durée normale si celle-ci est inférieure.

(...)

- **Décision n° 2005-521 DC du 22 juillet 2005 – Loi habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi**

(...)

12. Considérant, en particulier, que le 5° de l'article 1er n'autorise qu'un aménagement des " règles de décompte des effectifs " utilisées pour la mise en œuvre de dispositions relatives au droit du travail ou d'obligations financières imposées par d'autres législations, et non du contenu desdites dispositions ou obligations ; que, par suite, manque en fait le grief tiré de la méconnaissance du droit des salariés de participer à la détermination de leurs conditions de travail ainsi que de leur droit au repos et à la protection de la santé, énoncés par les huitième et onzième alinéas du Préambule de 1946 ;

13. Considérant, par ailleurs, qu'aucun principe non plus qu'aucune règle de valeur constitutionnelle n'interdit au législateur de prendre des mesures propres à venir en aide à des catégories de personnes rencontrant des difficultés particulières ; qu'il pouvait donc, en vue de favoriser le recrutement des jeunes âgés de moins de vingt-six ans, autoriser le Gouvernement à prendre des dispositions spécifiques en ce qui concerne les règles de décompte des effectifs ; que les salariés ne seront pas traités différemment selon leur âge au sein d'une même entreprise ; que les règles de droit commun en matière de décompte des effectifs s'appliqueront à nouveau lorsque les intéressés atteindront l'âge de vingt-six ans ; que les différences de traitement qui peuvent résulter de la mesure critiquée répondent à une fin d'intérêt général qu'il appartenait au législateur d'apprécier et ne sont, dès lors, pas contraires à la Constitution ;

(...)

- **Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008 - Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail**

(...)

7. Considérant, en second lieu, que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

8. Considérant qu'il était loisible au législateur, pour les motifs évoqués ci-dessus, de ne pas conférer à l'ensemble des travailleurs mis à disposition d'une entreprise le droit d'être électeurs ou d'être éligibles pour la désignation des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise ; que la différence de traitement qu'il a établie est en rapport direct avec l'objectif qu'il s'était fixé ;

(...)

2. Sur le principe de la liberté syndicale

- **Décision n° 2010-63/64/65 QPC du 12 novembre 2010 - Fédération nationale CFTC de syndicats de la métallurgie [représentativité syndicale]**

(...)

9. Considérant, en troisième lieu, qu'en imposant aux syndicats représentatifs de choisir, en priorité, le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, l'article L. 2143-3 associe les salariés à la désignation des personnes reconnues les plus aptes à défendre leurs intérêts dans l'entreprise et à conduire les négociations pour leur compte ; qu'en adoptant cet article, le législateur n'a pas méconnu le principe de la liberté syndicale énoncé par le sixième alinéa du Préambule de 1946 ;

(...)

3. Sur le principe de participation des travailleurs

- **Décision n° 77-83 DC du 20 juillet 1977 - Loi modifiant l'article 4 de la loi de finances rectificative pour 1961**

(...)

5. Considérant que, si le projet dont est issue cette loi n'a pas été soumis à l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique préalablement à sa présentation au Parlement, cette circonstance est sans influence sur la conformité de la loi à la Constitution, dès lors que les dispositions de ce texte n'exigeaient pas, en raison de son objet même, une telle consultation ; qu'il n'y a donc pas méconnaissance du principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail, contenu dans le Préambule de la Constitution de 1946, réaffirmé par le Préambule de la Constitution de 1958 ;

(...)

- **Décision n° 2005-521 DC du 22 juillet 2005 – Loi habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi**

(...)

12. Considérant, en particulier, que le 5° de l'article 1er n'autorise qu'un aménagement des " règles de décompte des effectifs " utilisées pour la mise en œuvre de dispositions relatives au droit du travail ou d'obligations financières imposées par d'autres législations, et non du contenu desdites dispositions ou obligations ; que, par suite, manque en fait le grief tiré de la méconnaissance du droit des salariés de participer à la détermination de leurs conditions de travail ainsi que de leur droit au repos et à la protection de la santé, énoncés par les huitième et onzième alinéas du Préambule de 1946 ;

13. Considérant, par ailleurs, qu'aucun principe non plus qu'aucune règle de valeur constitutionnelle n'interdit au législateur de prendre des mesures propres à venir en aide à des catégories de personnes rencontrant des difficultés particulières ; qu'il pouvait donc, en vue de favoriser le recrutement des jeunes âgés de moins de vingt-six ans, autoriser le Gouvernement à prendre des dispositions spécifiques en ce qui concerne les règles de décompte des effectifs ; que les salariés ne seront pas traités différemment selon leur âge au sein d'une même entreprise ; que les règles de droit commun en matière de décompte des effectifs s'appliqueront à nouveau lorsque les intéressés atteindront l'âge de vingt-six ans ; que les différences de traitement qui peuvent résulter de la mesure critiquée répondent à une fin d'intérêt général qu'il appartenait au législateur d'apprécier et ne sont, dès lors, pas contraires à la Constitution ;

(...)

- **Décision n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006 – Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social**

(...)

29. Considérant que le droit de participer " par l'intermédiaire de leurs délégués " à " la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises " a pour bénéficiaires, sinon la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, du moins tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés ;

30. Considérant que, s'il était loisible au législateur, notamment pour éviter ou restreindre les situations de double vote, de ne pas conférer à l'ensemble des travailleurs mis à disposition d'une entreprise la qualité d'électeur pour désigner les délégués du personnel et les représentants des salariés à son comité d'entreprise, il ne pouvait, sans méconnaître le huitième alinéa du Préambule de 1946, limiter le corps électoral aux seuls salariés qui lui sont liés par un contrat de travail ;

31. Considérant, par suite, qu'il y a lieu de déclarer contraire à la Constitution le II de l'article 54 de la loi déferée ; qu'il en va de même des dispositions de son I, qui en sont inséparables ;

(...)

- **Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008 - Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail**

(...)

2. Considérant que le VII de l'article 3 de la loi déferée modifie l'article L. 1111-2 du code du travail afin de préciser que, pour la mise en œuvre de ce code, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice lorsqu'ils sont présents dans ses locaux et y travaillent depuis au moins un an ; que son VIII insère dans le même code un article L. 2314-18-1 qui prévoit, pour l'élection des délégués du personnel, une condition de présence dans l'entreprise utilisatrice de douze mois continus pour être électeurs et de vingt-quatre mois continus pour être éligibles ; que les salariés mis à disposition choisissent d'exercer leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou dans celle où ils travaillent ; que son IX insère dans le code du travail un article L. 2324-17-1 qui soumet la participation des salariés mis à disposition à l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise à une présence de douze mois continus dans l'entreprise ; que ces salariés, qui ne sont pas éligibles, choisissent également d'exercer leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans celle où ils travaillent ;

3. Considérant que les requérants dénoncent les restrictions apportées par le législateur à l'exercice du droit de vote et d'éligibilité des salariés mis à disposition ; qu'ils lui reprochent d'avoir écarté des salariés qui sont intégrés de façon permanente et étroite à la communauté de travail que constitue l'entreprise et d'avoir méconnu, par suite, le principe de participation à la gestion de l'entreprise ; qu'ils font également valoir que les dispositions qu'ils critiquent conduiront à traiter différemment des salariés travaillant dans une même entreprise selon qu'ils sont ou ne sont pas liés à elle par un contrat de travail ;

4. Considérant, en premier lieu, 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 énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en œuvre ;

5. Considérant que la Constitution ne confère pas au Conseil constitutionnel un pouvoir général d'appréciation et de décision de même nature que celui du Parlement ;

6. Considérant que le droit de participer par l'intermédiaire de leurs délégués à « la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » a pour bénéficiaires, sinon la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, du moins tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés ; que le législateur a entendu préciser cette notion d'intégration à la communauté de travail afin de renforcer la sécurité juridique des entreprises et des salariés ; qu'il a prévu, à cet effet, des conditions de présence continue dans les locaux de l'entreprise, fixées respectivement à douze et vingt-quatre mois, pour que les salariés mis à disposition puissent être électeurs ou éligibles dans l'entreprise où ils travaillent ; que ces dispositions ne sont entachées d'aucune erreur manifeste d'appréciation ; que, si le législateur a précisé que ces salariés devraient exercer leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice, c'est afin d'éviter ou de restreindre des situations de double vote ; qu'ainsi, les critères objectifs et rationnels fixés par le législateur ne méconnaissent pas les exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946 ;

(...)