

Décision n° 2011 – 134 QPC

**Article 36, 44 *bis* à 44 *quinquies*, 51 et 60 de la loi de la
n°84-16 du 11 janvier 1984**

[Réorientation professionnelle des fonctionnaires]

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2011

Sommaire

I. Dispositions législatives.....	4
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	23

Table des matières

I. Dispositions législatives.....	4
A. Dispositions contestées	4
1. Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.....	4
(1) Sous-section I : Dispositions générales.	4
- Article 36	4
(2) Sous-section III : Réorientation professionnelle.....	4
- Article 44 bis.....	4
- Article 44 ter	4
- Article 44 quater	5
- Article 44 quinquies.....	5
(3) Section IV : Disponibilité.....	5
- Article 51	5
a. Chapitre VI : Notation, avancement, mutation, reclassement.	5
- Article 60	5
B. Évolution des dispositions contestées	6
1. Loi de la n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.....	6
- Article 36	6
- Article 51	6
- Article 60	6
2. Loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique	7
- Article 7	7
C. Décret d'application de la disposition	8
1. Décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat	8
D. Autres dispositions	10
1. Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires....	10
- Article 8	10
- Article 8 bis.....	11
- Article 9	11
- Article 12	12
2. Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.....	12
- Article 14	12
- Article 15	12
3. Décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires	13
- Article 25	13
4. Décret n°82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires	13
- Article 12	13
5. Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat	14
- Article 34	14
6. Code du travail	14

- Article L. 2411-1.....	14
E. Application des dispositions contestées.....	16
1. Jurisprudence administrative	16
- Conseil d'Etat, 26 octobre 1960, n° 42718, M. Rioux.....	16
- Conseil d'Etat, 24 février 2011, n° 335453, M. Gilbert A.....	17
- Conseil d'Etat, 5 mai 1976, n° 98647, Bernette.....	18
- Conseil d'Etat, 18 février 1977, n° 93354, Abellan.....	19
- Conseil d'Etat, 7 octobre 2009, n° 319107, M. A.....	20
- Conseil d'Etat, 23 décembre 2010, n° 333169 , Mallet	22
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	23
A. Normes de référence.....	23
1. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946	23
2. Constitution du 4 octobre 1958	23
- Article 34	23
B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....	23
1. Jurisprudence relative à la protection des représentants du personnel.....	23
- Décision n° 82-144 DC du 22 octobre 1982, Loi relative au développement des institutions représentatives du personnel.....	23
- Décision n° 88-244 DC du 20 juillet 1988, Loi portant amnistie	24
2. Jurisprudence relative à l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi	25
- Décision n° 2010-4/17 QPC du 22 juillet 2010, M. Alain C. et autre [Indemnité temporaire de retraite outre-mer].....	25
- Décision n° 2006-540 DC du 27 juillet 2006 , Loi relative au droit d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information	26

I. Dispositions législatives

A. Dispositions contestées

1. Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Chapitre V : Positions

Section I : Activité

(1) Sous-section I : Dispositions générales.

- **Article 36**

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 7

Pour l'application du quatrième alinéa de l'article 12 du titre Ier du statut général et sans préjudice du placement en situation de réorientation professionnelle prévue à la sous-section 3 de la présente section, en cas de suppression d'emploi, le fonctionnaire est affecté dans un emploi de son corps d'origine au besoin en surnombre provisoire.

(2) Sous-section III : Réorientation professionnelle

- **Article 44 bis**

Créé par Loi n°87-529 du 13 juillet 1987 - art. 60

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 7

En cas de restructuration d'une administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs, le fonctionnaire peut être placé en situation de réorientation professionnelle dès lors que son emploi est susceptible d'être supprimé.

- **Article 44 ter**

Créé par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 7

L'administration établit, après consultation du fonctionnaire placé en situation de réorientation professionnelle, un projet personnalisé d'évolution professionnelle qui a pour objet de faciliter son affectation dans un emploi correspondant à son grade, situé dans son service ou dans une autre administration, ou de lui permettre d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent. Le projet peut également avoir pour objet de l'aider à accéder à un emploi dans le secteur privé ou à créer ou reprendre une entreprise.

Pendant la réorientation, le fonctionnaire est tenu de suivre les actions d'orientation, de formation, d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience professionnelle destinées à favoriser sa réorientation et pour lesquelles il est prioritaire. Il bénéficie également d'une priorité pour la période de professionnalisation.

L'administration lui garantit un suivi individualisé et régulier ainsi qu'un appui dans ses démarches de réorientation. Elle fait diligence pour l'affecter, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 60, dans les emplois créés ou vacants correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle.

Le fonctionnaire peut être appelé à accomplir des missions temporaires pour le compte de son administration ou d'une autre administration. Les missions qui lui sont alors confiées doivent s'insérer dans le projet personnalisé.

- **Article 44 quater**

Créé par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 7

La réorientation professionnelle prend fin lorsque le fonctionnaire accède à un nouvel emploi.

Elle peut également prendre fin, à l'initiative de l'administration, lorsque le fonctionnaire a refusé successivement trois offres d'emploi public fermes et précises correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle, et tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence habituel. Dans ce cas, il peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite.

- **Article 44 quinquies**

Créé par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 7

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de mise en œuvre de la présente sous-section.

(3) Section IV : Disponibilité.

- **Article 51**

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 7

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

La disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office à l'expiration des congés prévus aux 2°, 3° et 4° de l'article 34 ci-dessus ou dans le cas prévu au second alinéa de l'article 44 quater. Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

a. Chapitre VI : Notation, avancement, mutation, reclassement.

- **Article 60**

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 7

L'autorité compétente procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires.

Dans les administrations ou services où sont dressés des tableaux périodiques de mutations, l'avis des commissions est donné au moment de l'établissement de ces tableaux.

Toutefois, lorsqu'il n'existe pas de tableaux de mutation, seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé sont soumises à l'avis des commissions.

Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, aux fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts, aux fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail et aux fonctionnaires qui exercent leurs fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles. Priorité est également donnée aux fonctionnaires placés en situation de

réorientation professionnelle pour les emplois correspondant à leur projet personnalisé d'évolution professionnelle.

Dans le cas où il s'agit de remplir une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen, même provisoirement, la mutation peut être prononcée sous réserve d'examen ultérieur par la commission compétente.

B. Évolution des dispositions contestées

1. Loi de la n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

- Article 36

Pour l'application du quatrième alinéa de l'article 12 du titre Ier du statut général, en cas de suppression d'emploi, le fonctionnaire est affecté dans un emploi de son corps d'origine au besoin en surnombre provisoire.

- Article 51

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

La disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office à l'expiration des congés prévus aux 2°, 3° et 4° de l'article 34 ci-dessus. Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

- Article 60

L'autorité compétente procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires.

Dans les administrations ou services où sont dressés des tableaux périodiques de mutations, l'avis des commissions est donné au moment de l'établissement de ces tableaux.

Toutefois, lorsqu'il n'existe pas de tableaux de mutation, seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé sont soumises à l'avis des commissions.

Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles et aux fonctionnaires ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue par la commission prévue à l'article L. 323-11 du code du travail.

Dans le cas où il s'agit de remplir une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen, même provisoirement, la mutation peut être prononcée sous réserve d'examen ultérieur par la commission compétente.

2. Loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

- Article 7

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° A l'article 36, après les mots : « statut général », sont insérés les mots : « et sans préjudice du placement en situation de réorientation professionnelle prévue à la sous-section 3 de la présente section » ;

2° La section 1 du chapitre V est complétée par une sous-section 3 ainsi rédigée :

« Sous-section 3

« Réorientation professionnelle

« Art. 44 bis.-En cas de restructuration d'une administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs, le fonctionnaire peut être placé en situation de réorientation professionnelle dès lors que son emploi est susceptible d'être supprimé.

« Art. 44 ter.-L'administration établit, après consultation du fonctionnaire placé en situation de réorientation professionnelle, un projet personnalisé d'évolution professionnelle qui a pour objet de faciliter son affectation dans un emploi correspondant à son grade, situé dans son service ou dans une autre administration, ou de lui permettre d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent. Le projet peut également avoir pour objet de l'aider à accéder à un emploi dans le secteur privé ou à créer ou reprendre une entreprise. « Pendant la réorientation, le fonctionnaire est tenu de suivre les actions d'orientation, de formation, d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience professionnelle destinées à favoriser sa réorientation et pour lesquelles il est prioritaire. Il bénéficie également d'une priorité pour la période de professionnalisation. « L'administration lui garantit un suivi individualisé et régulier ainsi qu'un appui dans ses démarches de réorientation. Elle fait diligence pour l'affecter, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 60, dans les emplois créés ou vacants correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle.

« Le fonctionnaire peut être appelé à accomplir des missions temporaires pour le compte de son administration ou d'une autre administration. Les missions qui lui sont alors confiées doivent s'insérer dans le projet personnalisé.

« Art. 44 quater.-La réorientation professionnelle prend fin lorsque le fonctionnaire accède à un nouvel emploi. « Elle peut également prendre fin, à l'initiative de l'administration, lorsque le fonctionnaire a refusé successivement trois offres d'emploi public fermes et précises correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle, et tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence habituel. Dans ce cas, il peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite. « Art. 44 quinquies.-Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de mise en œuvre de la présente sous-section. » ;

3° L'article 44 bis devient l'article 44 sexies ;

4° La première phrase du second alinéa de l'article 51 est complétée par les mots : « ou dans le cas prévu au second alinéa de l'article 44 quater » ;

5° Le quatrième alinéa de l'article 60 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Priorité est également donnée aux fonctionnaires placés en situation de réorientation professionnelle pour les emplois correspondant à leur projet personnalisé d'évolution professionnelle. »

C. Décret d'application de la disposition

1. Décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat

Sur le rapport du ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique,
Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 44 bis et 44 quinquies ;

(...)

Décète :

Article 1

Le fonctionnaire dont l'emploi est susceptible d'être supprimé, en cas de restructuration d'une administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs prévue à l'article 44 bis de la loi du 11 janvier 1984, peut être placé en situation de réorientation professionnelle, en l'absence de possibilité de réaffectation sur un emploi correspondant à son grade.

Il demeure en position d'activité tout au long de la période de réorientation professionnelle.

Article 2

Le placement en réorientation professionnelle est prononcé par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination du fonctionnaire.

Les commissions administratives paritaires reçoivent communication d'un rapport annuel sur le placement de fonctionnaires en situation de réorientation professionnelle.

Article 3

L'administration établit le projet personnalisé d'évolution professionnelle du fonctionnaire prévu à l'article 44 ter de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, au terme d'un ou plusieurs entretiens entre le responsable des ressources humaines et le fonctionnaire concerné dans un délai d'un mois maximum après son placement en réorientation professionnelle. Le conseiller en charge de la mobilité et de la carrière au sein du service des ressources humaines participe, en tant que de besoin, à la définition du projet personnalisé d'évolution professionnelle.

Ce projet comporte notamment :

- 1° Les perspectives d'évolution professionnelle de l'intéressé ;
- 2° Les types d'emplois, d'activités et de responsabilités auxquels, dans ce cadre, est susceptible d'être candidat le fonctionnaire ou qui peuvent lui être proposés ;
- 3° Le cas échéant, les types de missions temporaires qui peuvent lui être confiées ;
- 4° Les actions d'orientation, de formation, d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience professionnelle destinées à favoriser la réorientation du fonctionnaire ;
- 5° Les actions d'accompagnement mises en œuvre par l'administration ainsi que l'identité du responsable en charge du suivi individualisé du fonctionnaire pendant cette période ;
- 6° Un calendrier prévisionnel de mise en œuvre du projet personnalisé d'évolution professionnelle ;
- 7° Les engagements réciproques du fonctionnaire et de l'administration pendant cette période. Le projet personnalisé d'évolution professionnelle donne lieu à un document qui est versé au dossier du fonctionnaire.

Toute modification du projet personnalisé d'évolution professionnelle, le cas échéant après une évaluation à mi-parcours de la mise en œuvre du projet, intervient dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article.

Article 4

L'administration organise un suivi individualisé et régulier de la situation du fonctionnaire destiné à l'accompagner dans son évolution professionnelle ainsi que, le cas échéant, dans l'adaptation de ses compétences aux types d'emplois, d'activités ou de responsabilités mentionnés dans son projet personnalisé d'évolution professionnelle. Le fonctionnaire bénéficie d'un entretien au moins bimestriel avec la personne en charge de son suivi.

Le fonctionnaire est tenu de suivre l'ensemble des actions d'accompagnement prévues par son projet personnalisé. Après la suppression de son emploi et jusqu'au terme de la période de réorientation professionnelle, le fonctionnaire reste à la disposition de l'administration qui peut lui demander d'accomplir notamment des missions pour son compte ou celui d'une autre administration dans les conditions prévues aux articles 3 et 6.

Article 5

Le fonctionnaire placé en réorientation professionnelle est prioritaire pour les actions prévues à l'article 1er du décret du 15 octobre 2007 susvisé, notamment pour la réalisation d'un bilan de compétences et pour le bénéfice d'actions de formation, le cas échéant, de longue durée lui permettant d'acquérir de nouvelles qualifications dans les conditions définies par son projet personnalisé. Ces actions ont lieu pendant le temps de travail du fonctionnaire. Les frais y afférents sont pris en charge dans leur totalité par l'administration. A compter de son placement en réorientation professionnelle et jusqu'à la suppression de son emploi, le fonctionnaire peut bénéficier d'un aménagement de l'organisation de son travail pour suivre les actions de formation prévues par son projet personnalisé d'évolution professionnelle. Nonobstant les dispositions du quatrième alinéa de l'article 17 du décret du 15 octobre 2007 susvisé, le fonctionnaire placé en réorientation professionnelle est également prioritaire pour le bénéfice d'une période de professionnalisation.

Les dispositions du troisième alinéa de l'article 25 du même décret ne sont pas applicables au fonctionnaire placé en congé de formation professionnelle pendant la période de réorientation professionnelle.

Article 6

Les missions prévues au 3° de l'article 3 et à l'article 4 ne peuvent être accomplies qu'auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'Etat. La détermination du lieu d'exercice de ces missions tient compte de la situation familiale et de la résidence administrative du fonctionnaire concerné. Leur durée ne peut excéder trois mois.

Lorsque la mission a lieu dans une résidence autre que sa résidence administrative, le fonctionnaire est indemnisé de ses frais de transport dans les conditions prévues par le décret du 3 juillet 2006 susvisé. Lorsque le fonctionnaire accomplit une mission pour le compte d'une autre administration que la sienne, une convention est établie entre l'administration d'origine et celle bénéficiant de la mission. Le fonctionnaire est placé, pendant toute la période de la mission, sous l'autorité du chef de service dans l'administration d'accueil.

Le fonctionnaire peut être indemnisé par l'administration auprès de laquelle il effectue la mission des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de cette mission dans les conditions prévues par le décret du 3 juillet 2006 susvisé.

Article 7

Tout au long de la période de réorientation professionnelle, le fonctionnaire perçoit son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et les indemnités afférentes à son grade et aux fonctions qu'il exerçait lors de son placement dans cette situation, sans préjudice des dispositions spéciales applicables en matière de rémunération lors des congés prévus à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984.

Article 8

La période de réorientation professionnelle est prise en compte pour la détermination des droits à avancement, à promotion ainsi que, le cas échéant, pour l'engagement de servir.

Article 9

La réorientation professionnelle prend fin lorsque le fonctionnaire est nommé sur un nouvel emploi ou est placé, à sa demande, dans une autre situation ou position statutaire.

Elle peut également prendre fin à l'initiative de l'administration, après avis de la commission administrative paritaire, après que le fonctionnaire a refusé successivement trois offres d'emplois dans les conditions prévues à l'article 44 quater de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Article 10

La mise en disponibilité prévue à l'article 44 quater de la loi du 11 janvier 1984 précitée est prononcée pour une durée indéterminée.

Au cours de cette période, la réintégration peut intervenir, à la demande du fonctionnaire, sur l'une des trois premières vacances dans son corps d'origine.

Le fonctionnaire qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire ou, s'il a droit à pension, admis à la retraite. La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

Le fonctionnaire qui ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique est soit reclassé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, soit mis en disponibilité d'office dans les conditions prévues aux deux derniers alinéas de l'article 43 du décret du 16 septembre 1985 susvisé, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Article 11

Le fonctionnaire mis en disponibilité ou admis à la retraite d'office dans les conditions prévues à l'article 44 quater de la loi du 11 janvier 1984 susvisée peut bénéficier de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5424-1 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 5422-2 et L. 5422-3 du même code.

(...)

D. Autres dispositions

1. Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

(...)

Chapitre II : Garanties

- Article 8

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice.

Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

- **Article 8 bis**

I. - Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du Gouvernement, les représentants des employeurs publics territoriaux et les représentants des employeurs publics hospitaliers.

II. - Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives :

1° Aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail ;

2° Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;

3° A la formation professionnelle et continue ;

4° A l'action sociale et à la protection sociale complémentaire ;

5° A l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail ;

6° A l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;

7° A l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

III. - Sont appelées à participer aux négociations mentionnées aux I et II les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et qui sont déterminées en fonction de l'objet et du niveau de la négociation.

Une négociation dont l'objet est de mettre en œuvre à un niveau inférieur un accord conclu au niveau supérieur ne peut que préciser ce dernier ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

IV. - Un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

II. - Avant l'entrée en vigueur du IV du même article 8 bis, la validité d'un accord est subordonnée au respect de l'une ou l'autre des conditions suivantes : 1° Il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix ; 2° Il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au total au moins 20 % du nombre des voix et ne rencontre pas l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales parties prenantes à la négociation représentant au total une majorité des voix.

Pour l'application du présent II, sont prises en compte les voix obtenues par les organisations syndicales de fonctionnaires lors des dernières élections professionnelles au niveau où l'accord est négocié.

- **Article 9**

Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.

Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération visée à l'article 20 de la présente loi et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.

L'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association.

Ils peuvent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes.

Chapitre III : Des carrières

- Article 12

Le grade est distinct de l'emploi.

Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent.

Toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle. Toutefois, le présent alinéa ne fait pas obstacle à la promotion interne d'agents qui, placés dans la position statutaire prévue à cette fin, consacrent la totalité de leur service à l'exercice d'un mandat syndical.

En cas de suppression d'emploi, le fonctionnaire est affecté dans un nouvel emploi dans les conditions prévues par les dispositions statutaires régissant la fonction publique à laquelle il appartient.

2. Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

- Article 14

Modifié par LOI n°2010-751 du 5 juillet 2010 - art. 8

Dans chaque corps de fonctionnaires existent une ou plusieurs commissions administratives paritaires comprenant, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Des commissions administratives paritaires communes à plusieurs corps peuvent également être créées à l'échelon central, aux échelons déconcentrés et dans les établissements publics, sans conditions d'effectifs au sein de ces corps au niveau national.

Les membres représentant le personnel sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ces commissions sont consultées sur les décisions individuelles intéressant les membres du ou des corps qui en relèvent.

- Article 15

Modifié par LOI n°2010-751 du 5 juillet 2010 - art. 9

I. - Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, il est institué un ou plusieurs comités techniques.

En cas d'insuffisance des effectifs, la représentation du personnel d'un établissement public peut être assurée dans un comité technique ministériel ou dans un comité technique unique, commun à plusieurs établissements.

II. - Les comités techniques connaissent des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, des questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, des projets de statuts particuliers ainsi que des questions prévues par un décret en Conseil d'Etat. Les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois font l'objet d'une information des comités techniques.

Les comités techniques établis dans les services du ministère de la défense, ou du ministère de l'intérieur pour la gendarmerie nationale, employant des personnels civils ne sont pas consultés sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

III. - Les comités techniques comprennent des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes.

Les représentants du personnel siégeant aux comités techniques sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent :

1° Les représentants du personnel siégeant aux comités techniques de proximité peuvent, en cas d'insuffisance des effectifs, être désignés après une consultation du personnel ;

2° Les représentants du personnel siégeant aux comités techniques autres que les comités techniques ministériels et les comités techniques de proximité peuvent, lorsque des circonstances particulières le justifient, être désignés, selon le cas, par référence au nombre de voix obtenues aux élections de ces comités techniques ministériels ou de proximité ou après une consultation du personnel.

IV. - Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article.

3. Décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires

- Article 25

Modifié par Décret n°84-955 du 25 octobre 1984 - art. 6

Les commissions administratives paritaires connaissent, en matière de recrutement, des propositions de titularisation ou de refus de titularisation.

Elles connaissent des questions d'ordre individuel résultant de l'application de l'article 24, premier alinéa (2°) et second alinéa, de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi que des articles 45,48,51,52,55,58,60,67,70 et 72 de la loi du 11 janvier 1984 précitée. Elles connaissent également des décisions refusant le bénéfice du congé prévu au 7° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 précitée.

Elles sont saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé, des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et des décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.

Elles peuvent enfin être saisies dans les conditions prévues à l'article 32 du présent décret de toutes questions d'ordre individuel concernant le personnel.

4. Décret n°82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires

- Article 12

Modifié par Décret n°2001-376 du 27 avril 2001 - art. 1

Abrogé par Décret n°2011-184 du 15 février 2011 - art. 56

Les comités techniques paritaires connaissent dans les conditions et les limites précisées pour chaque catégorie de comité par les articles 13 et 14 du présent décret des questions et des projets de textes relatifs :

1° Aux problèmes généraux d'organisation des administrations, établissements ou services ;

2° Aux conditions générales de fonctionnement des administrations et services ;

3° Aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel ;

4° Aux règles statutaires ;

5° A l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée ;

- 6° Aux problèmes d'hygiène et de sécurité ;
- 7° Aux critères de répartition des primes de rendement ;
- 8° Aux plans fixant des objectifs pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur ;
- 9° A l'évolution des effectifs et des qualifications.

5. Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

- Article 34

Les comités techniques sont consultés, dans les conditions et les limites précisées pour chaque catégorie de comité par les articles 35 et 36 sur les questions et projets de textes relatifs :

- 1° A l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- 2° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- 3° Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- 4° Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- 5° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- 6° A la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- 7° A l'insertion professionnelle ;
- 8° A l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;
- 9° A l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux

Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé auprès de lui.

Les comités techniques sont également consultés sur la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels définie par le décret du 19 septembre 2007 susvisé.

Les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information des comités techniques.

6. Code du travail

DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LIVRE IV : LES SALARIÉS PROTÉGÉS

TITRE Ier : CAS, DURÉES ET PÉRIODES DE PROTECTION

Chapitre Ier : Protection en cas de licenciement

- Article L. 2411-1

Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :

- 1° Délégué syndical ;
- 2° Délégué du personnel ;
- 3° Membre élu du comité d'entreprise ;
- 4° Représentant syndical au comité d'entreprise ;
- 5° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
- 6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;
- 6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;
- 6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;
- 7° Représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- 8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;
- 9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;
- 10° Salarié mandaté, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-24, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 11° Représentant des salariés mentionné à l'article L. 662-4 du code de commerce lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire ;
- 12° Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public ;
- 13° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;
- 14° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité ;
- 15° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;
- 16° Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;
- 17° Conseiller prud'homme.

E. Application des dispositions contestées

1. Jurisprudence administrative

Conseil d'Etat, 26 octobre 1960, n° 42718, M. Rioux

... LES MOTIFS D'UNE DÉCISION.

(26 octobre. — 42.718. *Sieur Rioux* (1). —

MM. Ballardur, *rapp.* ; Chardeau, *c. du g.* (1) ; M^e Mayer, *av.*).

REQUÊTE du sieur Rioux (Joseph), tendant à l'annulation du jugement, en date du 24 mai 1957, par lequel le Tribunal administratif de Limoges a rejeté sa demande, tendant à l'annulation de la décision du 19 octobre 1954 par laquelle le secrétaire d'Etat à la Guerre a confirmé sur son recours gracieux, sa précédente décision du 26 mai 1954 résiliant son contrat à la Manufacture nationale de Tulle, ensemble à l'annulation pour excès de pouvoir desdites décisions ;

Vu le décret du 3 octobre 1949, modifiée par le décret du 23 octobre 1950 ; l'ordonnance du 31 juillet 1945 et le décret du 30 septembre 1953 ;

Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête : — CONSIDÉRANT qu'aux termes de l'article 26 du décret du 3 octobre 1949, modifié par le décret du 23 octobre 1950, et fixant le statut des agents sur contrat du ministère de la Défense nationale : « le contrat de l'agent engagé définitivement sauf le cas de licenciement par mesure disciplinaire, peut être résilié par chacune des parties, après un préavis de trois mois pour les emplois de catégorie spéciale, hors catégorie, de catégorie A, de catégorie IB et de catégorie I, II et III C, deux mois pour les

autres catégories » ; que si ces dispositions donnent à l'Administration la faculté, en dehors du cas de licenciement par mesure disciplinaire, de mettre fin à tout moment aux fonctions des agents dont s'agit sous la seule réserve d'observer le délai de préavis prescrit, l'autorité administrative ne saurait toutefois légalement user de cette faculté que pour des motifs tirés de l'intérêt du service ;

Cons. que le sieur Rioux, contremaître à la manufacture d'armes de Tulle, dont le contrat a été résilié par décision du secrétaire d'Etat à la Guerre en date du 26 mai 1954, soutient que cette mesure n'a été motivée que par son activité syndicale et le fait qu'il exerçait les fonctions de secrétaire administratif d'une université populaire ; qu'il se prévaut à l'appui de cette allégation de circonstances et de faits précis constituant des présomptions sérieuses ; que, dans ses observations présentées tant devant le Tribunal administratif que devant le Conseil d'Etat, le ministre se borne à affirmer que le licenciement du sieur Rioux n'a pas été prononcé pour des motifs tenant à son activité syndicale passée, ni à ses fonctions de secrétaire administratif de l'université populaire et qu'il n'est pas davantage la conséquence d'une réduction des effectifs, refusant ainsi implicitement de faire connaître à la juridiction administrative les motifs de la décision attaquée ; qu'en cet état de la procédure, la première sous-section de la section du Contentieux, chargée de l'instruction de la requête, usant du pouvoir qui appartient au Conseil d'Etat d'exiger de l'Administration compétente la production de tous documents susceptibles d'établir la conviction du juge et de permettre la vérification des allégations du requérant a, par délibération du 8 décembre 1959, demandé au ministre la production du dossier du sieur Rioux et de l'ensemble des pièces, rapports et documents au vu desquels la décision attaquée a été prise ; que le dossier produit par le ministre des Armées, en réponse à cette demande, ne contient aucun élément précis sur les motifs du licenciement du sieur Rioux ; que dans ces conditions et eu égard à l'ensemble des circonstances susrelatées de l'affaire, le motif allégué par l'auteur du pourvoi doit être regardé comme établi ; que, dès lors le requérant

est fondé à soutenir que son licenciement qui a été ainsi décidé pour des motifs d'ordre politique, étrangers à l'intérêt du service, est entaché de détournement de pouvoir et à en demander l'annulation, en même temps que celle du jugement attaqué, par lequel le Tribunal administratif de Limoges a refusé de prononcer ladite annulation ;

Sur les dépens de première instance : — Cons. que dans les circonstances de l'affaire il y a lieu de mettre ces dépens à la charge de l'Etat ;... (Annulation du jugement et de la décision ; dépens de première instance mis à la charge de l'Etat).

(1) Décisions semblables du même jour : 42.719, *Marthon* ; 42.720, *Berchat* ; 42.721, *Mercier*.

- **Conseil d'Etat, 24 février 2011, n° 335453, M. Gilbert A.**

(...)

Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 29 de la loi du 2 juillet 1990 modifiée relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom, dans sa rédaction applicable à la date de la décision litigieuse : Les personnels de La Poste et de France Télécom sont régis par des statuts particuliers, pris en application de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, qui comportent des dispositions spécifiques dans les conditions prévues aux alinéas ci-après, ainsi qu'à l'article 29-1. (...) ; que l'article 29-1, dans sa rédaction en vigueur à la date de la décision litigieuse, dispose : (...) Par dérogation à l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et au chapitre II de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, les fonctionnaires de France Télécom participent avec les salariés de l'entreprise à l'organisation et au fonctionnement de leur entreprise, ainsi qu'à la gestion de son action sociale, par l'intermédiaire des institutions représentatives prévues aux titres II et III du livre IV du code du travail, sous réserve des adaptations, précisées par décret en Conseil d'Etat, qui sont justifiées par la situation particulière des fonctionnaires de France Télécom. ; que les titres II et III du livre IV - devenus les titres Ier à IV du livre III de la deuxième partie - du code du travail sont relatifs aux institutions représentatives du personnel ;

Considérant, d'autre part, que l'article 1er du décret du 6 juillet 2004, pris pour l'application de l'article 29-1 de la loi du 2 juillet 1990, dispose, que, en complément des attributions du code du travail et sans préjudice des attributions des commissions administratives paritaires, les délégués du personnel de France Télécom ont pour mission de présenter toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application aux fonctionnaires de France Télécom des dispositions législatives et réglementaires relatives à leur statut ainsi que des stipulations des conventions ou accords d'entreprise qui leur sont applicables ; que l'article 2 prévoit que pour l'élection des délégués du personnel (...) et pour l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise (...), constituent un corps électoral unique les fonctionnaires en activité à France Télécom, les fonctionnaires mentionnés au deuxième alinéa de l'article 44 de la loi du 2 juillet 1990 susvisée et placés, au sein de l'entreprise, en position de détachement ou hors cadre, les agents contractuels de droit public ainsi que les salariés de droit privé. / Les personnels constituant le corps électoral unique mentionnés au premier alinéa du présent article sont soumis aux mêmes conditions d'électorat, d'éligibilité, de durée du mandat et d'incompatibilité ;

Considérant qu'il appartient à l'autorité investie du pouvoir hiérarchique de prendre à l'égard des fonctionnaires placés sous sa responsabilité les décisions, notamment d'affectation et de mutation, répondant à l'intérêt du service ; que, dans le cas où, comme à France Télécom, un fonctionnaire se trouve investi d'un mandat représentatif qu'il exerce, en vertu de la loi, dans l'intérêt tant d'agents de droit public que de salariés de droit privé, les décisions prises à son égard ne doivent pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que ces décisions doivent tenir compte à la fois de l'intérêt du service et des exigences propres à l'exercice normal du mandat dont il est investi ; qu'il appartient à l'autorité administrative de veiller, sous le contrôle du juge administratif, y compris, le cas échéant du juge des référés, à ce que, sous réserve de ne pas porter une atteinte excessive à l'un ou l'autre des intérêts en présence, une mutation ne compromette pas le respect du principe de participation qui découle du préambule de la Constitution ;

Considérant, en premier lieu, qu'il ne résulte d'aucun principe général ni d'aucune disposition du code du travail que la mutation d'un fonctionnaire de France Télécom investi d'un mandat représentatif doive être soumise à une

autorisation de l'inspecteur du travail ou précédée de l'avis du comité d'entreprise ; qu'il résulte de ce qui précède qu'en relevant que M. A, délégué syndical, délégué du personnel et membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans un établissement de France Télécom, n'était pas fondé à soutenir que la décision qu'il contestait de mutation dans l'intérêt du service prise à son égard aurait dû faire l'objet d'une autorisation préalable de l'inspecteur du travail et de la consultation du comité d'entreprise, le tribunal administratif n'a pas commis d'erreur de droit ;

Considérant, en deuxième lieu, que les juges du fond n'ont pas inexactement qualifié les faits qui leur étaient soumis en estimant, d'une part, que les modifications apportées à la situation de M. A étaient justifiées par l'intérêt du service, notamment la réorganisation d'ensemble du service auquel il appartenait, et, d'autre part, que la décision de mutation, même si elle avait pour effet de mettre fin aux mandats de l'intéressé, était dépourvue de lien tant avec les fonctions représentatives qu'il exerçait qu'avec son appartenance syndicale et avait été prise en prenant en compte les exigences de la représentation du personnel, eu égard notamment au fait que lui avaient été proposées plusieurs affectations lui permettant de garder ses mandats, représentatifs et syndicaux, et que d'autres délégués du personnel appartenant à d'autres syndicats avaient également fait l'objet de mutations dans l'intérêt du service dans les mêmes conditions ;

Considérant, enfin, que c'est par une appréciation souveraine exempte de dénaturation que les juges du fond ont estimé que la mention coordonnateur de production figurant sur ses bulletins de paie correspondait bien au code fonction du poste qui avait fait l'objet de la saisine de la commission administrative paritaire et que manquait en fait le moyen tiré de l'incompatibilité des nouvelles fonctions de technicien d'intervention avec l'état de santé de M. A ;

(...)

- **Conseil d'Etat, 5 mai 1976, n° 98647, Bernette**

(...)

Considérant jonction ; cons. Qu'aux termes de l'article 16 de la loi du 16 avril 1946 "tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise. en cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement" ; que les mêmes garanties sont accordées par l'article 22 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par celle du 7 janvier 1959 , aux membres titulaires ou suppléants des comités d'entreprise et aux anciens membres de ces comités pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat ; que l'article 4 du décret du 7 janvier 1959 précise que le ministre du travail peut annuler ou reformer la décision de l'inspecteur ; qu'enfin ces dispositions législatives et réglementaires ont été étendues aux salariés des professions agricoles, au nombre desquels figurent les agents des sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural et les attributions qu'elles confèrent aux inspecteurs et au ministre du travail, dévolues, en ce qui concerne ces salariés, aux inspecteurs des lois y... en agriculture et au ministre de l'agriculture par le décret du 7 mars 1959 et par la loi du 21 décembre 1971 ;

Cons. qu'en vertu de ces dispositions, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail ou à l'inspecteur des lois y... en agriculture saisi et, le cas échéant, au ministre compétent de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

Cons. que le sieur x..., chef du service départemental de l'allier de la société d'aménagement foncier et d'établissement rural d'auvergne, a été licencié le 26 octobre 1973 alors qu'il était délégué du personnel et qu'il avait cessé depuis moins de six mois d'appartenir au comité d'entreprise ; que ce licenciement, qui n'avait pas

obtenu l'assentiment du comite d'entreprise a été autorise le 1er octobre 1973 par une décision du ministre de l'agriculture annulant, sur le recours hiérarchique de l'employeur, le refus oppose par l'inspecteur des lois y... en agriculture ; que la décision d'autorisation est fondée sur le motif que le sieur x... aurait commis, dans l'exercice de son activité professionnelle, des fautes graves justifiant son licenciement ; qu'il résulte de l'instruction que les faits reproches au sieur x... ne présentent pas un caractère suffisant de gravite pour justifier la décision du ministre de l'agriculture d'autoriser son licenciement ; que le ministre ne peut utilement, pour donner un fondement légal a sa décision, se prévaloir de la mission de service public des sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural ; cons. qu'il résulte de tout ce qui précède que la société d'aménagement foncier et d'établissement rural et le ministre de l'agriculture ne sont pas fonde a soutenir que c'est a tort que le tribunal administratif de Clermont-Ferrand a annule la décision autorisant le licenciement du sieur x... ; rejet de la requête et du recours avec dépens.

(...)

- **Conseil d'Etat, 18 février 1977, n° 93354, Abellan**

(...)

Sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre moyen de la requête ; considérant qu'aux termes de l'article 22 de l'ordonnance du 22 février 1945, tel qu'il a été modifié par l'article 14 de la loi du 18 juin 1966, "tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comite d'entreprise est obligatoirement soumis a l'assentiment du comite. en cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur decision conforme de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement" ; cons. qu'en vertu de ces dispositions, les salaires légalement investis d'un mandat de membre du comite d'entreprise bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salaires est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas ou la demande de licenciement est fondée sur un motif de caractère économique, il appartient a l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié, en tenant compte notamment de la nécessité des réductions envisagées d'effectifs et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée a l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

Cons. que la société l'épargne a demande l'autorisation de licencier le sieur x..., chef du bureau des locations au service de la gestion immobilière et membre du comite d'entreprise dont l'emploi avait été supprimé a la suite d'une réorganisation de l'entreprise ; que l'inspecteur du travail a, par une décision en date du 2 octobre 1972, confirmée implicitement par le ministre du travail, refuse cette autorisation ; que la décision de refus est fondée sur le motif que le licenciement envisagé était en rapport avec le mandat dont l'intéressé était investi ; cons. qu'il résulte de l'ensemble des circonstances de l'affaire, notamment des conditions dans lesquelles une offre de reclassement faite au sieur x... a été ultérieurement retirée sans qu'un fait nouveau ait justifié ce revirement, que le projet de licenciement de l'intéressé était, comme l'a estimé l'inspecteur du travail, en rapport avec l'exercice de son mandat ; cons. Qu'il résulte de tout ce qui précède que le sieur x... est fonde a soutenir que c'est a tort que le tribunal administratif de Toulouse a annulé les décisions par lesquelles l'inspecteur du travail et le ministre du travail ont refusé a la société l'épargne l'autorisation de le licencier ; cons. que, dans les circonstances de l'affaire, il y a lieu de mettre les dépens de première instance a la charge de la société l'épargne ; annulation ; rejet de la demande avec dépens de dernière instance et d'appel.

(...)

- **Conseil d'Etat, 18 avril 1980, n° 11540, Secrétaire d'Etat à la jeunesse et aux sports**

(...)

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, pour refuser à m. x..., professeur d'éducation physique et sportive au collège d'enseignement secondaire de Paimpol, l'affectation qu'il avait sollicitée au lycée de cette ville, le secrétaire d'état à la jeunesse et aux sports s'est uniquement fondé sur les positions qu'aurait prises l'intéressé dans l'exercice normal d'un mandat syndical ; qu'un tel motif, alors qu'il n'est pas allégué que m. x... aurait manqué à l'obligation de réserve qui s'impose aux fonctionnaires, même investis d'une responsabilité syndicale, n'est pas au nombre de ceux qui peuvent être légalement retenus par l'administration pour décider de la suite à donner à une demande de mutation ; qu'ainsi, le secrétaire d'état à la jeunesse et aux sports n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué en date du 10 janvier 1978, le tribunal administratif de Rennes a annulé sa décision du 1er juillet 1975, rejetant la demande de mutation de m. x..., et la décision confirmative du 21 octobre suivant ;

Décide : article 1er - le recours du secrétaire d'état à la jeunesse et aux sports est rejeté. Article 2 - la présente décision sera notifiée au secrétaire d'état à la jeunesse et aux sports et à m. x....

(...)

- **Conseil d'Etat, 28 avril 1989 2009, n° 85664, Ville de Lyon**

(...)

Considérant qu'il résulte des pièces du dossier que l'arrêté en date du 24 décembre 1982, par lequel le maire de Lyon a muté Mlle X..., rédacteur principal, du bureau d'hygiène à la division des affaires culturelles - écoles municipales d'art, a eu pour objet de faire obstacle à ce que l'intéressée continue à exercer les fonctions de délégué syndical au sein d'un service dans lequel elle avait contribué à créer une section syndicale ; qu'ainsi, la mutation de Mlle X... n'a pas été décidée dans l'intérêt du service ; que, dans ces conditions, l'arrêté ayant prononcé cette mutation est entaché d'excès de pouvoir ; que, dès lors, la VILLE DE LYON n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Lyon a annulé l'arrêté du maire de Lyon en date du 24 décembre 1982 ;

Article 1er : La requête de la VILLE DE LYON est rejetée.

Article 2 : La présente décision sera notifiée à la VILLE DE LYON, à Mlle X... et au ministre de l'intérieur.

(...)

- **Conseil d'Etat, 7 octobre 2009, n° 319107, M. A**

(...)

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M. A, qui occupait un emploi de conducteur d'autocar de la SA Autocars Suzanne et détenait des mandats de délégué du personnel et de membre titulaire du comité d'entreprise, a été déclaré, par un avis du médecin du travail en date du 16 juillet 2003, inapte physiquement à son emploi ; que M. A a, le 30 juillet 2003, formé contre cet avis le recours prévu à l'article L. 241-10-1 du code du travail ; que la SA Autocars Suzanne, après avoir vainement tenté de reclasser M. A sur un emploi administratif, a demandé, le 11 septembre 2003, l'autorisation de le licencier pour inaptitude physique ; que l'inspecteur du travail des transports de Seine-et-Marne, sans avoir recueilli l'avis du médecin-inspecteur du travail, et sans avoir explicitement statué sur le recours formé le 30 juillet 2003 par M. A, a, par une décision du 24 octobre 2003, rejeté la demande d'autorisation de licenciement ; que, saisi d'un recours hiérarchique par la SA Autocars Suzanne, le ministre de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer, par une décision du 26 mars 2004, a annulé la décision de l'inspecteur du travail et autorisé le licenciement de M. A ; que, par un arrêt du 9 juin 2008, contre lequel M. A se pourvoit en cassation, la cour administrative d'appel de Paris a annulé le jugement du 14 décembre 2006 par lequel le tribunal administratif de Melun avait annulé la

décision du ministre en date du 26 mars 2004, et a rejeté la demande de M. A présentée devant le tribunal et dirigée contre cette décision ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 241-10-1 du code du travail, devenu L. 4624-1 de ce code : Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. / Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. / En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur du travail ;

Considérant qu'en vertu des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par l'inaptitude physique, il appartient à l'inspecteur du travail, et, le cas échéant, au ministre de rechercher, sous le contrôle du juge, si cette inaptitude est telle qu'elle justifie le licenciement du salarié, compte tenu des caractéristiques de l'emploi exercé à la date à laquelle elle est constatée, de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé, des exigences propres à l'exécution normale des mandats dont il est investi, et de la possibilité d'assurer son reclassement dans l'entreprise ;

Considérant qu'il résulte de la combinaison des dispositions précitées et des principes qui viennent d'être rappelés, que l'inspecteur du travail, lorsqu'il est saisi tout à la fois d'un recours formé par un salarié sur le fondement de l'article L. 241-10-1 et d'une demande d'autorisation de licencier ce salarié pour inaptitude physique, ne peut se prononcer sur la demande d'autorisation de licenciement sans avoir statué sur le recours, après avis du médecin-inspecteur ; que, de même, le ministre, saisi d'un recours hiérarchique contre une décision de l'inspecteur du travail, ne peut autoriser le licenciement pour inaptitude physique du salarié sans disposer, lorsque a été exercé le recours prévu par l'article L. 241-10-1, de la décision de l'inspecteur du travail statuant sur ce recours et de l'avis du médecin-inspecteur du travail ayant précédé cette décision ; qu'en l'absence d'une décision de l'inspecteur du travail, il appartient au ministre de saisir l'inspecteur aux fins que celui-ci se prononce sur le recours formé sur le fondement de l'article L. 241-10-1 ;

Considérant qu'il résulte de qui précède que la cour administrative d'appel, en affirmant que l'absence d'une décision de l'inspecteur du travail sur un recours formé au titre de l'article L. 241-10-1 est sans incidence sur la légalité d'une autorisation de licenciement pour inaptitude physique donnée par le ministre, a entaché sa décision d'une erreur de droit ; que, par suite, M. A est fondé à demander l'annulation de l'arrêt attaqué ;

Considérant qu'il y a lieu pour le Conseil d'Etat, en application de l'article L. 821-2 du code de justice administrative, de régler l'affaire au fond ;

Considérant que, si l'inspecteur du travail n'a pas explicitement statué sur le recours formé par M. A au titre de l'article L. 241-10-1, son silence gardé pendant plus de deux mois sur ce recours doit être regardé, en application de l'article 21 de la loi du 12 avril 2000, comme ayant valu décision implicite de rejet ; que cette décision, faute d'avoir été précédée d'un avis du médecin-inspecteur du travail, est intervenue sur une procédure irrégulière et est, par suite, entachée d'illégalité ; que l'illégalité de cette décision entraîne, par voie de conséquence, l'illégalité de la décision attaquée, par laquelle le ministre a autorisé le licenciement pour inaptitude physique de M. A ; qu'il en résulte que la SA Autocars Suzanne n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Melun a annulé cette décision ;

(...)

- **Conseil d'Etat, 23 décembre 2010, n° 333169, Mallet**

(...)

Considérant, d'une part, qu'en vertu des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement de l'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par l'insuffisance professionnelle, il appartient à l'inspecteur du travail et le cas échéant au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si cette insuffisance est telle qu'elle justifie le licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé, des caractéristiques de l'emploi exercé à la date à laquelle elle est constatée, des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi, et de la possibilité d'assurer son reclassement dans l'entreprise ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

Considérant, d'autre part, qu'à l'effet de concourir à la mise en œuvre de la protection ainsi instituée, l'article R. 436-4 du code du travail dans sa rédaction alors en vigueur, devenu l'article R. 2421-11, dispose que l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat ;

Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi ;

Considérant que le caractère contradictoire de l'enquête menée conformément aux dispositions du code du travail précitées impose à l'autorité administrative, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé fondée sur un motif d'insuffisance professionnelle, de mettre à même le salarié de prendre connaissance de l'ensemble des pièces mises en avant par l'employeur afin d'établir la réalité de cette insuffisance ; que, toutefois, lorsque la communication de ces éléments serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui les ont communiqués, l'inspecteur du travail doit se limiter à informer le salarié protégé, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité s'est fondé, pour conclure à l'insuffisance professionnelle de Mme A et autoriser son licenciement, sur un rapport de la direction départementale des affaires sanitaires et sociales faisant état d'importants dysfonctionnements de l'institut médico-éducatif (IME) APAJHR, en particulier de la structure dont Mme A était responsable en son sein, le service d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD), sans que l'intéressée ait été mise à même de prendre connaissance d'une version complète de ce rapport, tant au cours de la procédure d'enquête préalable devant l'inspecteur du travail qu'au cours de la procédure suivie devant le ministre ; que, par suite, la cour administrative d'appel de Versailles n'a pu sans commettre d'erreur de droit juger que, dès lors que la demande d'autorisation adressée par l'employeur à l'autorité administrative exposait de façon circonstanciée les faits de nature à établir l'insuffisance professionnelle de l'intéressée, la circonstance que Mme A n'ait pas été mise à même de prendre connaissance d'une version complète du rapport de la direction départementale des affaires sanitaires et sociales ne méconnaissait pas le caractère contradictoire de l'enquête préalable prévue par les dispositions de l'article R. 436-4 du code du travail précitées ; que, dès lors, Mme A est fondée à demander pour ce motif l'annulation de l'arrêt attaqué ;

(...)

II. Constitutionnalité de la disposition contestée

A. Normes de référence

1. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

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

(...)

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.

2. Constitution du 4 octobre 1958

- Article 34

La loi fixe les règles concernant :

(...)

- la création de catégories d'établissements publics ;

- les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires de l'État ;

(...)

La loi détermine les principes fondamentaux :

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

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

1. Jurisprudence relative à la protection des représentants du personnel

- Décision n° 82-144 DC du 22 octobre 1982, Loi relative au développement des institutions représentatives du personnel

(...)

8. Considérant cependant que le souci du législateur d'assurer l'exercice effectif du droit de grève et du droit syndical ne saurait justifier la grave atteinte portée par les dispositions précitées au principe d'égalité.

9. Considérant en effet que, s'il appartient au législateur, dans le respect du droit de grève et du droit syndical ainsi que des autres droits et libertés ayant également valeur constitutionnelle, de définir les conditions d'exercice du droit de grève et du droit syndical et, ainsi, de tracer avec précision la limite séparant les actes et comportements licites des actes et comportements fautifs, de telle sorte que l'exercice de ces droits ne puisse être entravé par des actions en justice abusives, s'il lui appartient également, le cas échéant, d'aménager un régime spécial de réparation approprié conciliant les intérêts en présence, il ne peut en revanche, même pour réaliser les objectifs qui sont les siens, dénier dans son principe même le droit des victimes d'actes fautifs, qui peuvent

d'ailleurs être des salariés, des représentants du personnel ou des organisations syndicales, à l'égalité devant la loi et devant les charges publiques ;

(...)

- **Décision n° 88-244 DC du 20 juillet 1988, Loi portant amnistie**

(...)

Quant à la tradition républicaine :

11. Considérant que la tradition républicaine ne saurait être utilement invoquée pour soutenir qu'un texte législatif qui la contredit serait contraire à la Constitution qu'autant que cette tradition aurait donné naissance à un principe fondamental reconnu par les lois de la République ;

12. Considérant que, **si dans leur très grande majorité les textes pris en matière d'amnistie dans la législation républicaine intervenue avant l'entrée en vigueur du préambule de la Constitution de 1946 ne comportent pas de dispositions concernant, en dehors des incriminations pénales dont ils ont pu être l'occasion, les rapports nés de contrats de travail de droit privé, il n'en demeure pas moins que la loi d'amnistie du 12 juillet 1937 s'est écartée de cette tradition ; que, dès lors, la tradition invoquée par les auteurs de la saisine ne saurait, en tout état de cause, être regardée comme ayant engendré un principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens de l'alinéa premier du préambule de la Constitution de 1946,**

(...)

En ce qui concerne l'atteinte portée aux droits des victimes et des tiers :

21. Considérant que les signataires de l'une et de l'autre saisine font valoir que, même si le législateur a le pouvoir d'effacer le caractère illicite de certains comportements et d'en supprimer ou d'en atténuer les conséquences pour leurs auteurs, le résultat recherché ne saurait justifier l'atteinte que la loi d'amnistie porte aux droits de personnes étrangères à ces comportements et encore moins aux droits des victimes de ceux-ci ; qu'au regard de cet impératif ils font grief aux dispositions du paragraphe II de l'article 15 de méconnaître la liberté de contracter des employeurs en imposant à ceux-ci la réintégration de salariés dont le contrat de travail a pris légalement fin et, dans nombre de cas, par l'effet d'une décision de justice en force de chose jugée ; qu'il est soutenu par ailleurs qu'une triple atteinte est portée au principe d'égalité ; en premier lieu, en ce que les charges économiques et sociales pesant sur les employeurs différeront, au gré du hasard, selon les entreprises ; en deuxième lieu, en ce que le droit à réintégration est réservé aux seuls anciens salariés ayant rempli les fonctions de représentant élu du personnel, de représentant syndical au comité d'entreprise ou de délégué syndical ; enfin, en ce que les auteurs d'actes délictueux ou illicites se verront réserver un traitement favorable au détriment de ceux qui ont pu être victimes de ces actes ;

22. Considérant que les dispositions de l'article 15 risquent de mettre en cause la liberté d'entreprendre de l'employeur qui, responsable de l'entreprise, doit pouvoir, en conséquence, choisir ses collaborateurs ; que, dans certains cas, elles peuvent également affecter la liberté personnelle de l'employeur et des salariés de l'entreprise en leur imposant la fréquentation, sur les lieux de travail, des auteurs d'actes dont ils ont été victimes ;

23. Considérant que le respect des droits et des libertés des personnes étrangères aux faits amnistiés et, a fortiori, de ceux qui ont pu, sans faute de leur part, en subir des conséquences dommageables, impose des limites à l'exercice de la compétence confiée au législateur en matière d'amnistie ;

24. **Considérant que c'est dans un souci d'apaisement politique ou social que le législateur recherche, par l'exercice de la compétence que la Constitution lui reconnaît en matière d'amnistie, l'oubli de certains faits et l'effacement de leur caractère répréhensible ; qu'il ne lui est pas interdit à cette fin de tenir compte des difficultés que présente l'exercice des fonctions de représentant élu du personnel ou de responsable syndical dont la protection découle d'exigences constitutionnelles ; qu'ainsi des dispositions spécifiques édictées au profit de la catégorie des salariés protégés ne sont pas contraires au principe d'égalité ;**

25. Considérant dès lors, compte tenu de la conciliation nécessaire qui doit être opérée entre les droits et les libertés de chacun et les droits et les libertés d'autrui, que la loi d'amnistie peut valablement prévoir qu'un représentant du personnel ou un responsable syndical qui, à l'occasion de l'exercice de fonctions difficiles, a commis une faute n'ayant pas le caractère de faute lourde, a droit, dans les conditions prévues par la loi, à être réintégré dans ses fonctions ; que les contraintes découlant de cette réintégration ne dépassent pas, par leur étendue, les charges que, dans l'intérêt général, la société peut imposer à ses membres et ne sont pas manifestement disproportionnées par rapport à ce but d'intérêt général ;

26. Considérant, par contre, que le droit à réintégration ne saurait être étendu aux représentants du personnel ou responsables syndicaux licenciés à raison de fautes lourdes ; qu'en effet, dans cette hypothèse, on est en présence d'un abus certain de fonctions ou mandats protégés ; qu'en outre, la contrainte qu'une telle réintégration ferait peser sur l'employeur qui a été victime de cet abus ou qui, en tout cas, n'en est pas responsable excéderait manifestement les sacrifices d'ordre personnel ou d'ordre patrimonial qui peuvent être demandés aux individus dans l'intérêt général ; qu'en particulier, la réintégration doit être exclue lorsque la faute lourde ayant justifié le licenciement a eu pour victimes des membres du personnel de l'entreprise qui, d'ailleurs, peuvent être eux-mêmes des représentants du personnel ou des responsables syndicaux ;

27. Considérant que, sous réserve des exclusions générales du bénéfice de l'amnistie et de l'exception de force majeure, les dispositions du paragraphe II de l'article 15 précité de la loi ne privent du droit à la réintégration que les représentants du personnel ou les responsables syndicaux licenciés en raison d'une faute lourde ayant consisté en des coups et blessures sanctionnés par une condamnation non visée à l'article 7 de la loi ; qu'il en résulte que la réintégration serait imposée dans des hypothèses de coups et blessures volontaires ayant pu revêtir un caractère de réelle gravité ; que, de même, la réintégration serait de droit dans tous les cas où la faute lourde aurait été constituée par une infraction autre que celle de coups et blessures ; que de telles dispositions dépassent manifestement les limites que le respect de la Constitution impose au législateur en matière d'amnistie ;

28. Considérant dès lors qu'il sera fait droit aux principes constitutionnels ci-dessus exposés en déclarant non conformes à la Constitution les dispositions incluses dans le membre de phrase figurant au premier alinéa du paragraphe II de l'article 15 de la loi et ainsi conçues : " ayant consisté en des coups et blessures sanctionnés par une condamnation non visée à l'article 7 de la présente loi "

(...)

2. Jurisprudence relative à l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi

- **Décision n° 2010-4/17 QPC du 22 juillet 2010, M. Alain C. et autre [Indemnité temporaire de retraite outre-mer]**

(...)

- SUR L'OBJECTIF D'INTELLIGIBILITÉ ET D'ACCESSIBILITÉ DE LA LOI :

8. Considérant que les requérants font valoir que les dispositions contestées n'ont pas été codifiées dans le code des pensions civiles et militaires de retraite ; qu'ils soutiennent qu'elles sont inintelligibles en tant qu'elles portent sur la revalorisation de l'indemnité temporaire de retraite ;

9. Considérant que, si l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, qui découle des articles 4, 5, 6 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, impose au législateur d'adopter des dispositions suffisamment précises et des formules non équivoques, sa méconnaissance ne peut, en elle-même, être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité sur le fondement de l'article 61-1 de la Constitution ;

(...)

- **Décision n° 2006-540 DC du 27 juillet 2006 , Loi relative au droit d'auteur et aux droits voisins dans la société de l'information**

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

9. Considérant qu'il incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie la Constitution et, en particulier, son article 34 ; que le plein exercice de cette compétence, ainsi que l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, qui découle des articles 4, 5, 6 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, lui imposent d'adopter des dispositions suffisamment précises et des formules non équivoques ; qu'il doit en effet prémunir les sujets de droit contre une interprétation contraire à la Constitution ou contre le risque d'arbitraire, sans reporter sur des autorités administratives ou juridictionnelles le soin de fixer des règles dont la détermination n'a été confiée par la Constitution qu'à la loi