

# Décision n° 2012 - 242 QPC

**Articles L. 2411-1, L. 2411-3 et L. 2411-18 du code du travail**

*Licenciement des salariés protégés au titre d'un mandat extérieur à l'entreprise*

## Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2012

### Sommaire

<b>I. Dispositions législatives.....</b>	<b>4</b>
<b>II. Constitutionnalité de la disposition contestée .....</b>	<b>23</b>

## Table des matières

<b>I. Dispositions législatives.....</b>	<b>4</b>
<b>A. Dispositions contestées .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Code du travail .....</b>	<b>4</b>
- Article L. 2411-1.....	4
- Article L. 2411-3.....	5
- Article L. 2411-18.....	5
<b>B. Évolution des dispositions contestées .....</b>	<b>6</b>
<b>1. Article L. 2411-1 .....</b>	<b>6</b>
a. Version initiale .....	6
- Article L. 2411-1.....	6
b. Version issue de la loi n° 2008-649 du 3 juillet 2008, article 4.....	6
- Article L. 2411-1.....	6
c. Version issue de la loi n° 2008-749 du 20 août 2008, article 9.....	7
- Article L. 2411-1.....	7
d. Version issue de l'ordonnance n° 2010-462 du 6 mai 2010, article 1 <sup>er</sup> .....	8
- Article L. 2411-1.....	8
<b>2. Article L. 2411-3 .....</b>	<b>9</b>
a. Version initiale issue de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968, article 13).....	9
- Article 13 .....	9
b. Version initiale de l'article 412-15 du Code du travail (codifié par la loi 73-4 du 2 janvier 1973).....	9
- Article 412-15 .....	9
c. Version issue de la loi n°82-915 du 28 octobre 1982 - art. 12 .....	10
- Article 412-18.....	10
d. Version issue de la loi n°85-98 du 25 janvier 1985 - art. 227 .....	10
- Article 412-18.....	11
e. Version issue de la loi n°94-475 du 10 juin 1994 – art. 96 .....	11
- Article 412-18.....	11
f. Version issue de la Loi n°2005-845 du 26 juillet 2005 - art. 165 (V).....	12
- Article 412-18.....	12
g. Version issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative).....	13
- Article L. 2411-3 version initiale – en vigueur.....	13
<b>3. Article L. 2411-18 .....</b>	<b>13</b>
a. Version initiale : code de la sécurité sociale L. 47 (codifié par le décret 56-1279 du 10 décembre 1956).....	13
b. Version issue du décret n°85-1353 du 17 décembre 1985, article 1.....	13
- Article L231-11.....	14
c. Version en vigueur, issue de la loi n°2004-810 du 13 août 2004, article 69.....	14
- Article L. 231-11.....	14
d. Version issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative) [nouvel article].....	14
- Article L. 2411-18 version initiale – en vigueur.....	14
<b>C. Autres dispositions .....</b>	<b>15</b>
<b>1. Code du travail .....</b>	<b>15</b>
- Article L. 2431-1.....	15
<b>2. Code de la sécurité sociale .....</b>	<b>15</b>
- Article D. 231-4 .....	15

<b>D. Application des dispositions contestées .....</b>	<b>16</b>
a. Jurisprudence judiciaire .....	16
- Cass. Soc., 27 mai 1970, n° 69-40070 .....	16
- Cass., 12 février 1991, n°88-41339.....	16
- Cass. Soc., 10 décembre 1997, n°94-45532.....	17
- Cass. Soc., 9 juin 1998, n° 96-43015 .....	17
- Cass. Soc., 23 mai 2000, n° 97-42145 .....	18
- Cass. Soc., 27 juin 2000, n° 98-43439 .....	19
- Cass. Soc., 22 mai 2002, n° 00-42213 .....	20
- Cass. Soc., 24 septembre 2002, n°00-44018.....	21
<b>II. Constitutionnalité de la disposition contestée .....</b>	<b>23</b>
<b>A. Normes de référence.....</b>	<b>23</b>
<b>1. Déclaration des droits de l’homme et du citoyen de 1789 .....</b>	<b>23</b>
- Article 1 <sup>er</sup> .....	23
- Article 4 .....	23
- Article 6 .....	23
<b>B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....</b>	<b>24</b>
<b>1. Le principe d’égalité.....</b>	<b>24</b>
- Décision n° 2009-578 DC du 18 mars 2009 - Loi de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion.....	24
- Décision n° 2010-3 QPC du 28 mai 2010 - Union des familles en Europe [Associations familiales]	24
<b>2. Le principe de liberté .....</b>	<b>25</b>
- Décision n° 94-348 DC du 3 août 1994 - Loi relative à la protection sociale complémentaire des salariés et portant transposition des directives n° 92/49 et n° 92/96 des 18 juin et 10 novembre 1992 du conseil des communautés européennes .....	25
- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000 - Loi relative à la réduction négociée du temps de travail.....	25
- Décision n° 2000-433 DC du 27 juillet 2000 - Loi modifiant la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication.....	27
- Décision n° 2000-439 DC du 16 janvier 2001 - Loi relative à l'archéologie préventive .....	28
- Décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002 - Loi de modernisation sociale .....	29
- Décision n° 2010-89 QPC du 21 janvier 2011 - Société Chaud Colatine [Arrêté de fermeture hebdomadaire de l'établissement].....	30
- Décision n° 2011-126 QPC du 13 mai 2011 - Société Système U Centrale Nationale et autre [Action du ministre contre des pratiques restrictives de concurrence].....	31
- Décision n° 2011-132 QPC du 20 mai 2011 - M. Ion C. [Incapacité et interdiction d'exploiter un débit de boissons] .....	31
- Décision n° 2011-157 QPC du 5 août 2011 - Société SOMODIA [Interdiction du travail le dimanche en Alsace-Moselle].....	31

# I. Dispositions législatives

## A. Dispositions contestées

### 1. 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*

*Section 1 : Champ d'application.*

#### - **Article L. 2411-1**

*Modifié par Ordonnance n°2011-91 du 20 janvier 2011 - art. 11*

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.

(...)

*Section 2 : Licenciement d'un délégué syndical ou d'un salarié mandaté*

*Sous-section 1 : Délégué et ancien délégué syndical.*

- **Article L. 2411-3**

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an.

Elle est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

(...)

*Section 10 : Licenciement de salariés titulaires d'autres mandats de représentation*

*Sous-section 3 : Salarié membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale.*

- **Article L. 2411-18**

Conformément à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale, la procédure d'autorisation de licenciement et les périodes et durées de protection du salarié membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale sont celles applicables au délégué syndical, prévues par l'article L. 2411-3.

## B. Évolution des dispositions contestées

### 1. Article L. 2411-1

#### a. Version initiale

##### - 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 ;
- 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 3-1 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 ;
- 10° Salarié mandaté, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-25, 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 ;
- 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.

#### b. Version issue de la loi n° 2008-649 du 3 juillet 2008, article 4

##### - Article L. 2411-1

*Modifié par LOI n°2008-649 du 3 juillet 2008 - art. 4*

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 3-1 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 ;
- 10° Salarié mandaté, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-25, 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 ;
- 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.

c. Version issue de la loi n° 2008-749 du 20 août 2008, article 9  
- **Article L. 2411-1**

*Modifié par LOI n°2008-649 du 3 juillet 2008 - art. 4*

*Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 9*

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 3-1 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 ;
- 10° Salarié mandaté, dans les conditions prévues à l'article ~~L. 2232-25~~ **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 ;
- 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.

d. Version issue de l'ordonnance n° 2010-462 du 6 mai 2010, article 1<sup>er</sup>

- **Article L. 2411-1**

*Modifié par LOI n°2008-649 du 3 juillet 2008 - art. 4*

*Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 9*

*Modifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 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 3-1 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 ;

- 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~~ **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.

## 2. Article L. 2411-3

a. Version initiale issue de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968, article 13)

- **Article 13**

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après avis conforme de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer, à titre provisoire, la mise à pied immédiate de l'intéressé. Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant six mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie, en ce qui concerne le renouvellement de son contrat, des mêmes garanties et protections que celles qui sont accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise.

b. Version initiale de l'article 412-15 du Code du travail (codifié par la loi 73-4 du 2 janvier 1973)

- **Article 412-15**

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après avis conforme de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer, à titre provisoire, la mise à pied immédiate de l'intéressé. Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant six mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie, en ce qui concerne le renouvellement de son contrat, des mêmes garanties et protections que celles qui sont accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise.

**L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification qu'il a faite du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, délégué syndical, est soumise à la procédure prévue ci-dessus.**

**La règle prévue à l'alinéa ci-dessus est applicable dans le cas de la décision prévue à la dernière phrase de l'article L. 420-11**

c. Version issue de la loi n°82-915 du 28 octobre 1982 - art. 12

**- Article 412-18**

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après ~~avis conforme~~ **autorisation** de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer à titre provisoire la mise à pied immédiate de l'intéressé.

Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant ~~six~~ **douze** mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

**Elle est également applicable aux délégués syndicaux créés par des conventions ou accords collectifs.**

**La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur, ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14.**

**Lorsqu'un délégué syndical ou un ancien délégué syndical remplissant les conditions visées au quatrième alinéa ci-dessus est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.**

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes garanties et protections que celles accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, **conformément aux articles L. 425-2 et L. 436-2.**

**Ces dispositions sont applicables pendant les délais prévus aux articles L. 425-1 et L. 436-1.**

**Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.**

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification qu'il a faite du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, délégué syndical, est soumise à la procédure prévue ci-dessus.

La règle prévue à l'alinéa ci-dessus est applicable dans le cas de la décision prévue à la dernière phrase de l'article L. 420-11 **423-10.**

d. Version issue de la loi n°85-98 du 25 janvier 1985 - art. 227

**- Article 412-18**

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer à titre provisoire la mise à pied immédiate de l'intéressé.

Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant douze mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

Elle est également applicable aux délégués syndicaux créés par des conventions ou accords collectifs.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur, ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14.

Lorsqu'un délégué syndical ou un ancien délégué syndical remplissant les conditions visées au quatrième alinéa ci-dessus est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes garanties et protections que celles accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, conformément aux articles L. 425-2 et L. 436-2.

Ces dispositions sont applicables pendant les délais prévus aux articles L. 425-1 et L. 436-1.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification qu'il a faite du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, délégué syndical, est soumise à la procédure prévue ci-dessus.

La règle prévue à l'alinéa ci-dessus est applicable dans le cas de la décision prévue à la dernière phrase de l'article L. 423-10.

**En cas de redressement judiciaire, tout licenciement d'un salarié mentionné aux précédents alinéas est soumis à la procédure définie au présent article.**

e. Version issue de la loi n°94-475 du 10 juin 1994 – art. 96

**- Article 412-18**

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer à titre provisoire la mise à pied immédiate de l'intéressé.

Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant douze mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

Elle est également applicable aux délégués syndicaux créés par des conventions ou accords collectifs.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur, ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14.

Lorsqu'un délégué syndical ou un ancien délégué syndical remplissant les conditions visées au quatrième alinéa ci-dessus est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes garanties et protections que celles accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, conformément aux articles L. 425-2 et L. 436-2.

Ces dispositions sont applicables pendant les délais prévus aux articles L. 425-1 et L. 436-1.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification qu'il a faite du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, délégué syndical, est soumise à la procédure prévue ci-dessus.

La règle prévue à l'alinéa ci-dessus est applicable dans le cas de la décision prévue à la dernière phrase de l'article L. 423-10.

En cas de redressement **ou de liquidation** judiciaire, tout licenciement d'un salarié mentionné aux précédents alinéas est soumis à la procédure définie au présent article.

f. Version issue de la Loi n°2005-845 du 26 juillet 2005 - art. 165 (V)

#### **- Article 412-18**

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer à titre provisoire la mise à pied immédiate de l'intéressé.

Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant douze mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

Elle est également applicable aux délégués syndicaux créés par des conventions ou accords collectifs.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur, ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14.

Lorsqu'un délégué syndical ou un ancien délégué syndical remplissant les conditions visées au quatrième alinéa ci-dessus est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du

travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes garanties et protections que celles accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, conformément aux articles L. 425-2 et L. 436-2.

Ces dispositions sont applicables pendant les délais prévus aux articles L. 425-1 et L. 436-1.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification qu'il a faite du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, délégué syndical, est soumise à la procédure prévue ci-dessus.

La règle prévue à l'alinéa ci-dessus est applicable dans le cas de la décision prévue à la dernière phrase de l'article L. 423-10.

En cas de procédure **de sauvegarde ou** de redressement ou de liquidation judiciaire, tout licenciement d'un salarié mentionné aux précédents alinéas est soumis à la procédure définie au présent article.

- g. Version issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative)

#### **- Article L. 2411-3 version initiale – en vigueur**

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an.

Elle est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

### **3. Article L. 2411-18**

- a. Version initiale : code de la sécurité sociale L. 47 (codifié par le décret 56-1279 du 10 décembre 1956)

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale, le temps nécessaire pour participer aux séances plénières de ce conseil ou des commissions qui en dépendent.

La suspension du travail prévue au présent article ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de louage de services et ce, à peine de dommages et intérêts au profit du salarié.

- b. Version issue du décret n°85-1353 du 17 décembre 1985, article 1

- **Article L231-11**

L'exercice du mandat d'administrateur ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail, à peine de dommages et intérêts au profit du salarié.

Le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant le mandat d'administrateur ou ayant cessé son mandat depuis moins de six mois est soumis à la procédure prévue par l'article L. 412-18 du code du travail. Il en est de même du licenciement des candidats aux mandats d'administrateur dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Lorsque l'administrateur salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, il bénéficie des mêmes garanties et protections que celles qui sont accordées par ce même article L. 412-18 aux délégués syndicaux titulaires de tels contrats.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, les délais de protection définis au deuxième alinéa du présent article sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle.

c. Version en vigueur, issue de la loi n°2004-810 du 13 août 2004, article 69

- **Article L. 231-11**

L'exercice du mandat **de membre du conseil ou** d'administrateur ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail, à peine de dommages et intérêts au profit du salarié.

Le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant le mandat **de membre du conseil ou** d'administrateur ou ayant cessé son mandat depuis moins de six mois est soumis à la procédure prévue par l'article L. 412-18 du code du travail. Il en est de même du licenciement des candidats aux mandats **de membre du conseil ou** d'administrateur dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Lorsque **le membre du conseil ou** l'administrateur salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, il bénéficie des mêmes garanties et protections que celles qui sont accordées par ce même article L. 412-18 aux délégués syndicaux titulaires de tels contrats.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, les délais de protection définis au deuxième alinéa du présent article sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle.

d. Version issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative) [nouvel article]

- **Article L. 2411-18 version initiale – en vigueur**

Conformément à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale, la procédure d'autorisation de licenciement et les périodes et durées de protection du salarié membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale sont celles applicables au délégué syndical, prévues par l'article L. 2411-3.

## C. Autres dispositions

### 1. Code du travail

*DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL*

*LIVRE IV : LES SALARIÉS PROTÉGÉS*

*TITRE III : DISPOSITIONS PÉNALES*

*Chapitre Ier : Délégué syndical.*

#### - **Article L. 2431-1**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un délégué syndical ou d'un ancien délégué syndical en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

### 2. Code de la sécurité sociale

*Livre 2 : Organisation du régime général - Action sanitaire et sociale des caisses*

*Titre 3 : Dispositions communes à toutes les caisses*

*Chapitre 1er : Dispositions relatives aux conseils ou aux conseils d'administration*

*Section 1 : Composition des conseils ou des conseils d'administration*

*Sous-section 2 : Membres désignés.*

(...)

#### - **Article D. 231-4**

*Modifié par Décret 2004-1282 2004-11-26 art. 1 1°, 2°*

Les membres du conseil ou du conseil d'administration de chaque caisse nationale, de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale et de l'Union des caisses nationales de sécurité sociale sont nommés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Les membres désignés des conseils ou conseils d'administration des autres caisses ainsi que des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale sont nommés par le préfet de la région dans laquelle l'organisme a son siège.

## **D. Application des dispositions contestées**

### **a. Jurisprudence judiciaire**

#### **- Cass. Soc., 27 mai 1970, n° 69-40070**

Sur le moyen unique : vu les articles 22 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1966, 16 de la loi du 16 avril 1946, complétée par l'ordonnance du 7 janvier 1959, 23 du livre 1er du Code du travail, 1149 et 1184 du Code civil ;

Attendu que les dommages-intérêts dus au créancier sont, en général, de la perte qu'il a faite et du gain dont il a été privé ;

attendu qu'il résulte des constatations des juges du fond qu'x..., ouvrier, qui avait travaillé depuis 1958 dans un poste de classe 6 d'un atelier de filature en feu continu au service de la société Rhodiaceta, avait fait l'objet de plusieurs sanctions pour de fréquentes absences et retards non justifiés, qu'il était délégué du personnel et membre du comité d'entreprise quand, après deux nouvelles absences, il fut muté le 13 octobre 1965 au service d'entretien en qualité de nettoyeur, classe 4, au motif que son comportement était incompatible avec son maintien dans une équipe de travail en feu continu, que cette rétrogradation avait équivalu à un licenciement, qu'il y avait été procédé sans l'accord du comité d'entreprise, ni de l'inspecteur du travail, et qu'après le refus d'autorisation de ceux-ci, x... n'avait pas été réintégré dans son ancien emploi ;

Que, sans se prononcer sur la gravité des fautes imputées à x..., l'arrêt attaqué relève qu'en l'espèce il y a une impossibilité matérielle et morale d'imposer au chef d'entreprise la réintégration d'x... dans l'usine ;

Qu'au seul motif que le Conseil de prud'hommes avait fait une appréciation exagérée du préjudice subi par lui en se fondant essentiellement sur le décompte des salaires qu'il aurait perçus s'il était resté en fonction jusqu'à la fin de 1967, la Cour d'appel a réduit le montant des dommages-intérêts alloués à x... du chef du préjudice matériel pour perte de salaires, qu'elle a en outre réduit l'indemnité réclamée pour préjudice moral en relevant qu'il était très difficile d'admettre qu'il fut dans l'impossibilité absolue de retrouver un emploi sur place, ce qui était invraisemblable en raison de la situation dans le département ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le licenciement d'x... n'aurait pu être prononcé régulièrement, au plus tôt, qu'à l'expiration de ses fonctions de représentant du personnel, outre une période de six mois après celles-ci, alors que les premiers juges avaient exactement pris comme base de calcul du préjudice moral subi par x... le montant des avantages directs et indirects qu'il aurait du recevoir si la société avait exécuté son obligation de lui fournir le travail convenu, tout au moins jusqu'à la fin de la période de protection en cours, et alors que l'arrêt attaqué ne précise ni la date de la fin de la période de protection d'x..., ni celle où il aurait cessé de se tenir à la disposition de son employeur, ni les ressources qu'il aurait pu trouver entre temps et qui auraient atténué son préjudice, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle ;

Par ces motifs : casse et annule l'arrêt rendu entre les parties par la Cour d'appel de Besançon, le 3 décembre 1968 ;

Remet, en conséquence, la cause et les parties au même et semblable état où elles étaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Dijon

#### **- Cass., 12 février 1991, n°88-41339**

Attendu que le licenciement d'un salarié investi d'un mandat représentatif, prononcé en violation du statut protecteur, est atteint de nullité et ouvre droit, pour ce salarié, à sa réintégration, s'il l'a demandée, et, dans ce cas, au versement d'une indemnité compensatrice de la perte de ses salaires entre son licenciement et sa réintégration, ainsi qu'à l'indemnisation de tous autres chefs de préjudice ;

Attendu, selon les énonciations des juges du fond et la procédure, qu'après que la société Cros se soit vu refuser, le 9 mai 1984, l'autorisation de licencier M. X... pour motif économique, le salarié s'est, le 10 mai 1984, porté candidat aux élections des délégués du personnel ; que, le 11 mai, l'employeur a saisi à nouveau, par un recours gracieux, l'autorité administrative aux mêmes fins ; que, le 24 mai 1984, cette autorité a autorisé le licenciement

du salarié par une décision donnée au titre du seul contrôle de l'emploi ; que le tribunal administratif a annulé cette autorisation pour n'avoir pas été donnée au titre de la procédure spéciale applicable aux salariés protégés ;

Attendu que, pour débouter M. X... de sa demande de réintégration et, à défaut, de dommages-intérêts, la cour d'appel a énoncé que l'annulation de l'autorisation de licenciement, fondée sur une irrégularité de forme, tenant à la méconnaissance des dispositions de l'article L. 425-1 du Code du travail, n'implique pas que la cause économique invoquée par l'employeur ait été matériellement inexacte, et qu'en l'espèce, le licenciement était fondé sur un motif économique réel et sérieux ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que le salarié, s'étant porté candidat aux élections des délégués du personnel au lendemain du jour où l'autorisation de licenciement économique avait été refusée à l'employeur, était protégé par les dispositions de l'article L. 425-1 du Code du travail, et alors, d'autre part, qu'après cette candidature, son licenciement, fût-ce pour motif économique, ne pouvait intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du Travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le pourvoi incident :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 décembre 1987, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Riom

- **Cass. Soc., 10 décembre 1997, n°94-45532**

(...)

Vu les articles L. 514-2 et L. 412-18 du Code du travail, ensemble l'article 4 du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu que, pour débouter M. X... de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement en méconnaissance du statut protecteur lié à sa qualité de conseiller prud'homme, la cour d'appel a énoncé qu'en l'espèce la société de gérance du Moulin de Sauveterre n'avait jamais sollicité une autorisation à l'effet de licencier M. X..., que cependant la seule sanction de cette omission était la nullité du licenciement et partant la réintégration du salarié ; que selon la jurisprudence le salarié protégé irrégulièrement licencié ne peut demander la réparation de son préjudice que s'il est démontré que sa réintégration se heurte à une impossibilité de fait pour l'entreprise, qu'en l'espèce M. X... ne demandait à la cour d'appel ni de constater la nullité de son licenciement ni sa réintégration dans l'entreprise ;

Attendu, cependant, d'une part, que le salarié protégé auquel sont assimilés les conseillers prud'hommes, dont le licenciement a été prononcé en méconnaissance du statut protecteur, n'est pas tenu de demander sa réintégration ; d'autre part, que le salarié protégé, licencié sans autorisation et qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu, a le droit d'obtenir, à titre de sanction de la méconnaissance par l'employeur du statut protecteur, le versement de la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses propres énonciations que M. X... demandait la confirmation de la décision des premiers juges qui avaient constaté la nullité du licenciement et avaient condamné la société à lui payer une indemnité égale au montant de ses rémunérations jusqu'à l'expiration de la période de protection, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il le déboute de sa demande en paiement de sa rémunération jusqu'à l'expiration de la période de protection, l'arrêt rendu le 13 septembre 1994, entre les parties, par la cour d'appel d'Agen ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse.

- **Cass. Soc., 9 juin 1998, n° 96-43015**

Attendu que Mme Y... a été engagée à compter du 14 octobre 1991 par la société Les Ophéliades pour exercer la fonction de directeur de l'établissement du Creusot ; qu'elle a été élue conseiller prud'hommes le 10 décembre 1992 ; qu'à la suite d'un accident du travail, elle a été absente du 13 avril au 31 mai 1993, puis du 4 juin au 30 septembre 1993 ; qu'elle a été licenciée le 29 novembre 1993 pour longue absence de 6 mois, actes de malveillance et divergences d'opinion avec la direction ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué (Dijon, 7 mai 1996) d'avoir condamné la société Les Ophéliades à payer une indemnité à Mlle Y..., alors, selon le moyen, d'une part, qu'il ne résulte ni du bordereau de transmission des pièces à la cour d'appel, ni de l'arrêt ni même de ses conclusions que Mlle Y... s'est prévalu d'une attestation de Mme X..., née Z..., précisant que le président-directeur général de la société anonyme Les Ophéliades était au courant du fait qu'elle était conseiller prud'homme ; qu'en se fondant sur cette pièce, qui n'a pas fait l'objet d'un débat contradictoire, la cour d'appel a violé l'article 16 du nouveau Code de procédure civile ; alors, d'autre part, que, selon l'article L. 514-2 du Code du travail, le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant les fonctions de conseiller prud'homme ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de 6 mois est soumis à la procédure prévue par l'article L. 412-18 du Code du travail ; que, comme tout magistrat, un conseiller prud'homme ne peut être considéré comme étant en fonction qu'après avoir prêté serment et avoir été installé dans ses fonctions ; qu'en s'abstenant de rechercher si Mlle Y..., qui a été élue conseiller prud'homme le 10 décembre 1992, mais victime d'un accident du travail, a été absente de l'entreprise du 13 avril au 30 septembre 1993, a en définitive prêté serment et été installée dans ses fonctions, la cour d'appel a privé sa décision de manque de base légale au regard du texte précité ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article R. 513-107-1 du Code du travail, la liste des conseillers élus aux conseils de prud'hommes du département peut être consultée en préfecture ; qu'elle est publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture ; qu'il en résulte qu'en raison de cette publicité, les résultats des élections sont opposables à tous ; que, par ce motif substitué, la décision déferée se trouve légalement justifiée ; d'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen : (sans intérêt) ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

- **Cass. Soc., 23 mai 2000, n° 97-42145**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société IBM France a mis en place en 1993 un plan d'adaptation des ressources humaines concernant la suppression d'environ 1 500 emplois par des mesures volontaires ; que M. X... salarié protégé et susceptible de bénéficier de la convention conclue avec le FNE pour être né en 1937, après avoir reçu une lettre lui notifiant le 28 juin 1993 la résiliation de son contrat de travail, et avoir signé une reconnaissance de dette représentant un prêt sans intérêt fait par la société IBM à titre d'avance sur ses indemnités de départ a adhéré à cette convention le 27 octobre 1993 ; que le 13 décembre 1993 il a demandé le bénéfice de l'allocation de préretraite ; que cependant, la rupture de son contrat de travail est intervenue sans autorisation administrative préalable ;

Sur les deux moyens du pourvoi principal :

Attendu que la société IBM fait grief à l'arrêt d'avoir alloué une indemnité à M. X... au titre de la perte du statut protecteur et d'avoir successivement examiné ses demandes sur le double terrain de la procédure spéciale et de la cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, selon un principe que la cour d'appel reconnaît et énonce par ailleurs en application des dispositions sur la préretraite ASFNE sauf à établir une fraude de son employeur ou le vice du consentement, ce que la cour d'appel exclut expressément, le salarié licencié pour motif économique qui a personnellement adhéré à la convention passée entre l'employeur et l'Etat, laquelle lui assure le versement d'une allocation spéciale jusqu'au jour de sa retraite, ne peut remettre en cause la régularité et la légitimité de la rupture de son contrat de travail ; que de ce chef la cour d'appel a entaché sa décision d'une violation des articles L. 322-2, L. 322-4, R. 322-1, R. 322-7 du Code du travail et de l'article 2 de l'arrêt du 15 avril 1987, ou, à tout le moins, d'une contradiction de motifs ;

Mais attendu que la procédure exceptionnelle et exorbitante du droit commun instituée par le législateur au profit des salariés investis de fonctions représentatives interdisant à l'employeur de poursuivre la rupture du contrat de travail par d'autres moyens que ceux prévus par les dispositions d'ordre public pour protéger leur mandat, la cour d'appel, qui ne s'est pas contredite, a exactement décidé que la résiliation du contrat de travail de M. X... sans autorisation administrative préalable constituait une violation du statut protecteur dont l'employeur devait réparer les conséquences ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen du pourvoi incident :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt d'avoir rejeté sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen, qu'en se déterminant par le seul visa des éléments de la cause, la cour d'appel a insuffisamment motivé sa décision et violé les articles 455 et 458 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel qui a constaté que M. X... avait adhéré à la convention du FNE, a motivé sa décision en retenant qu'il ne pouvait plus contester la cause économique du licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi incident :

Vu les articles L. 412-18, L. 425-1, L. 436-1 du Code du travail ;

Attendu que pour fixer le montant de l'indemnité revenant à M. X... au titre de la méconnaissance du statut protecteur, l'arrêt attaqué après avoir énoncé que l'indemnité est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue jusqu'à la fin de période de protection ou pour celle où il est resté à la disposition de l'employeur, relève que la société IBM ne justifie pas avoir proposé à M. X... de le réintégrer dans l'entreprise avant le 7 juin 1994 ;

Attendu cependant que, lorsque le salarié protégé, illégalement licencié, ne demande pas sa réintégration, l'indemnisation qui lui est due est égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la fin de la période de protection en cours, peu important qu'il ne soit pas resté à la disposition de l'employeur ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait alors que le salarié avait droit à une indemnisation jusqu'à la fin de la période de protection en cours qui s'achevait le 30 juin 1994, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen du pourvoi principal :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qui concerne le montant de l'indemnité sanctionnant la méconnaissance du statut protecteur, l'arrêt rendu le 22 janvier 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris.

- **Cass. Soc., 27 juin 2000, n° 98-43439**

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-8 du Code du travail et 19 de la Convention nationale collective des cadres des grands magasins, ensemble l'article 4 du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu que Mme X..., salariée de la société Au Capitoul depuis 1960, a été classée par la caisse primaire d'assurance maladie, le 7 mai 1994, dans la deuxième catégorie des invalides ; que l'employeur l'ayant informée, par lettre du 26 mai 1994, qu'à la date du 6 mai 1994, elle avait, de ce fait, cessé toute activité dans l'entreprise, la salariée a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de diverses indemnités ;

Attendu que la cour d'appel, jugeant que la lettre du 26 mai 1994 s'analyse en un licenciement et que celui-ci est nul, son seul motif étant le classement en deuxième catégorie des invalides de la salariée, a, pour faire droit partiellement aux demandes de la salariée, énoncé que celle-ci réclame, outre une somme de 200 000 francs pour le préjudice moral qu'elle avait subi en étant licenciée après trente ans de carrière, les sommes auxquelles elle aurait pu prétendre au titre de l'indemnité de préavis et de l'indemnité conventionnelle de licenciement (d'un montant de 186 718 francs) et que, compte tenu de diverses autres sommes qu'elle a déjà perçues et qui ont atténué une partie de son préjudice financier, notamment l'indemnité de fin de carrière, il convient de condamner l'employeur à lui payer la somme globale de 220 000 francs à titre de dommages-intérêts pour le préjudice subi du fait de son licenciement ;

Attendu, cependant, que le salarié, victime d'un licenciement nul et qui ne réclame pas sa réintégration, a droit, d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L. 122-14-4 du Code du travail ; qu'il s'ensuit qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en celles de ses dispositions fixant l'indemnisation revenant à la salariée au titre du licenciement nul, l'arrêt rendu le 30 avril 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse.

- **Cass. Soc., 22 mai 2002, n° 00-42213**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bourges, 10 mars 2000), que M. Y... a été engagé le 5 avril 1988 en qualité de directeur commercial par la société Hydro aluminium ; qu'il a été nommé membre du conseil d'administration de l'Urssaf de l'Indre ; qu'à la suite d'un différend avec son employeur, il a demandé la résolution judiciaire de son contrat de travail puis, qu'il a été licencié le 11 mars 1999 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Hydro aluminium fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à verser à M. Y... une somme pour non-respect du statut protecteur d'administrateur d'un organisme de sécurité sociale, alors, selon le moyen :

1° qu'il appartient au salarié qui se prévaut du non-respect de la procédure spéciale de licenciement des salariés protégés, de démontrer que son employeur avait connaissance de la qualité lui conférant ce statut protecteur lorsqu'il l'a licencié ; que la seule circonstance que les arrêtés de nomination fassent l'objet, lors de leur intervention, d'une publication au recueil des actes administratifs, ne peut tenir lieu de preuve de la connaissance par l'employeur, au moment du licenciement, du mandat d'administrateur de la sécurité sociale exercé par le salarié ; qu'en décidant que la société Hydro aluminium n'était pas fondée, du seul fait de cette publication à invoquer son ignorance, la cour d'appel a violé les articles L.231-11 du Code de la sécurité sociale et L. 412-18 du Code du travail ;

2° que les parties au contrat de travail doivent avoir un comportement loyal jusqu'à la cessation effective des relations contractuelles, ce qui interdit à un salarié qui, de par ses fonctions, était précisément chargé par l'employeur de connaître la réglementation, et qui a omis de se prévaloir en temps utile de sa situation de salarié protégé, amenant ainsi son employeur à prononcer un licenciement en méconnaissance du statut protecteur, à invoquer ce statut ; que d'une part, la société faisait valoir que " M. Y... en sa qualité de directeur financier et administratif et de directeur des ressources humaines, était le mieux placé pour connaître la protection dont il bénéficiait ", que l'intéressé n'avait jamais fait état de sa fonction d'administrateur de l'Urssaf auprès de M. X..., nommé directeur général seulement au début de l'année 1998, et que " les problèmes liés aux procédures de licenciement à respecter étaient toujours du domaine de compétence de M. Y... " ; qu'en retenant que M. Y... avait agi par méconnaissance de ses droits sans prendre en considération les fonctions de l'intéressé dans l'entreprise et sans rechercher, comme elle y était invitée, s'il n'était pas précisément chargé de connaître la réglementation concernant les licenciements, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 231-11 du Code de la sécurité sociale et L. 412-18 du Code du travail ; que d'une part, un directeur administratif et financier est censé avoir d'autres sources de connaissance de la législation du travail, et notamment de ses propres droits relativement à la rupture du contrat de travail, qu'un ouvrage publié par un éditeur privé sans notoriété particulière ; qu'il doit en particulier se référer à la loi elle-même ; que l'article L.231-11 du Code de la sécurité sociale dispose : " le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant le mandat d'administrateur est soumis à la procédure prévue par l'article L. 412-18 du Code du travail ", et qu'il ressort de la totalité des textes relatifs aux organismes de sécurité sociale, qu'il s'agisse des caisses primaires (L. 211-2, des Caf (L. 212-2), de l'Urssaf (L. 213-2), de la Cnavts (L. 222-5), de la Cnamts (L. 221-3) ou de la Cnaf (L. 223-3), qu'aucun conseil d'administration ne comprend de représentants des " salariés " mais seulement des représentants des " assurés sociaux " ; qu'il est donc évident que dans l'ensemble des dispositions de la section II du chapitre 1er du titre III du livre II du Code de la sécurité sociale, dans laquelle est inclus l'article L. 231-11, les termes " salarié exerçant un mandat d'administrateur " ou " administrateur salarié " ne visent pas les

administrateurs élus dans le collège inexistant des " salariés ", mais les administrateurs soumis à un contrat de travail, sans distinction fondée sur le collège au sein duquel ils sont désignés ; qu'en affirmant que ce n'est pas par déloyauté que M. Y..., lors de son licenciement, ne s'est pas prévalu de sa qualité de salarié protégé, mais parce qu'il avait été induit en erreur par le " guide de l'administrateur de sécurité sociale ", sans rechercher s'il n'aurait pas suffi qu'il se rapporte à la loi pour connaître ses droits, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.231-11 du Code de la sécurité sociale et L. 412-18 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, ayant constaté que la nomination du salarié comme administrateur de l'Urssaf avait été publiée aux recueils des actes administratifs de la préfecture de région et de la préfecture de département, il en résulte, abstraction faite des motifs critiqués par la seconde branche du moyen, qui sont surabondants, qu'en raison de cette publicité cette nomination est opposable à tous ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt, d'avoir dit que le licenciement de M. Y... était dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'avoir condamné à ce titre la société Hydro aluminium Châteauroux à lui payer la somme de 300 000 francs à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen, que tous les griefs énoncés par l'employeur dans la lettre de licenciement constituent les motifs du licenciement, quelle qu'en soit la forme ; qu'en tirant du simple fait que la partie suivante de la lettre de licenciement, relative à l'échec du projet d'affectation en Italie et à la reprise des fonctions initiales, n'était pas présentée, comme les deux autres griefs, sous la forme d'un paragraphe précédé d'un tiret, qu'elle n'exprimait pas un autre motif de licenciement et qu'il n'y avait donc pas lieu d'en tenir compte, la cour d'appel a abusivement fait prédominer la présentation de la lettre sur son contenu ; que ce formalisme était d'autant moins justifié en l'espèce que le terme " par ailleurs ", au début du paragraphe suivant, pouvait être assimilé à un troisième tiret ; qu'au surplus la suite de la lettre exprimait bien un autre motif de rupture en énonçant : " Par ailleurs, nous vous rappelons que vous avez souhaité dès septembre 1998 quitter vos fonctions de directeur financier... vous avez finalement renoncé au poste qui vous était proposé et vous n'avez donc pas intégré la société (italienne) à la date limite qui était fixée le 12 janvier 1999. Vous n'avez toutefois pas cru devoir reprendre vos fonctions au sein de la société Hydro aluminium Châteauroux dès le 13 janvier 1999 et au demeurant, vous n'avez plus jamais cherché à prendre contact avec votre société, démontrant, si besoin était, que dans votre esprit toute collaboration était désormais devenue impossible " ; qu'il était encore observé " bien qu'une telle attitude soit exclusive d'une exécution dans des conditions normales, de votre préavis, mais compte tenu des fonctions que vous avez exercées pendant 10 ans au sein de la société, votre préavis de six mois, que nous vous dispensons d'effectuer, commencera à la réception du présent courrier " ; qu'ainsi, la suite de la lettre exprimait clairement d'autres griefs à l'encontre de M. Y... et les considérait même comme une faute exclusive de préavis ; qu'en affirmant cependant que la lettre de licenciement énonce deux motifs de licenciement et que les développements qui suivent ne sont pas l'énoncé d'autres motifs de licenciement, parce qu'ils ne sont pas présentés à la suite d'un troisième tiret, la cour d'appel a violé l'article L. 122-14-2 du Code du travail, ensemble l'article 4 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que lorsque le salarié licencié sans autorisation administrative ne demande pas sa réintégration, il a le droit d'obtenir, outre les sommes lui revenant au titre de la méconnaissance du statut protecteur, les indemnités de rupture et une indemnité résultant du caractère illicite du licenciement au moins égale à celle prévue par l'article L. 122-14-4 du Code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi.

- **Cass. Soc., 24 septembre 2002, n°00-44018**

(...)

Vu l'article L. 425-1 du Code du travail ;

Attendu que Mme X..., embauchée le 15 février 1989 par la société Corse hélicoptères et candidate aux élections des délégués du personnel le 6 janvier 1993, a fait l'objet d'une demande d'autorisation de licenciement refusée le 1er février 1993 ; que la salariée ayant demandé sa réintégration après avoir été licenciée irrégulièrement le 10 février 1993, le conseil de prud'hommes, saisi au fond de demande de rappels de salaires et

de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, a relevé que, faute pour l'intéressée d'avoir sollicité sa réintégration à l'issue de la procédure administrative, soit dans les deux mois ayant suivi l'arrêt du Conseil d'Etat du 29 juin 1995 intervenu sur recours exercé par l'employeur, la demande de réintégration qu'elle avait formée en décembre 1995 n'était plus de droit mais soumise à l'appréciation du Conseil ;

Attendu que pour débouter Mme X... d'une partie de sa demande d'indemnisation du licenciement prononcé en l'état d'un refus d'autorisation de l'inspecteur du Travail, l'arrêt infirmatif attaqué (Bastia, 27 octobre 1998) énonce que le licenciement de Mme X..., en dépit du refus d'autorisation de l'inspecteur du Travail, constitue l'objet de la poursuite pénale terminée par une décision de relaxe de l'employeur au bénéfice du doute et une partie de l'objet de l'instance prud'homale de telle sorte qu'il est définitivement jugé que l'employeur n'a, en signant la lettre de licenciement, commis aucune faute ; que par suite, la société Corse hélicoptères n'encourt de ce chef aucune responsabilité et ne peut être condamnée à réparer le préjudice résultant pour Mme X... de l'irrégularité de son licenciement ; que, cependant, l'autorité de chose jugée qui s'attache à la décision pénale précitée ne couvre pas la faute consistant pour l'employeur à avoir refusé de réintégrer Mme X... alors que celle-ci l'avait fait citer en conciliation à cette fin devant le conseil de prud'hommes dès le 10 février 1993 ; que par suite, dès cette date, la société Corse hélicoptères était redevable à Mme X..., à titre de dommages-intérêts, de son salaire de base, soit 11 500 francs par mois ;

que toutefois, le 23 juillet 1993, le premier président avait arrêté l'exécution provisoire de l'ordonnance de référé ordonnant la réintégration ; que dès lors et jusqu'au 11 juin 1996, date de l'arrêt ayant confirmé ladite ordonnance, la société Corse hélicoptères pouvait légitimement considérer qu'elle n'avait pas à réintégrer en l'état l'intéressée ; qu'en définitive, Mme X... pouvait seulement prétendre à une indemnité de 62 484 francs correspondant aux salaires qu'elle aurait dû percevoir entre le 10 février et le 23 juillet 1993 ;

Attendu, cependant, que le licenciement d'un salarié protégé, prononcé en violation du statut protecteur, est nul et ouvre droit pour le salarié qui a demandé sa réintégration pendant la période de protection au versement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue entre son licenciement et sa réintégration ;

Attendu, dès lors, qu'en limitant la durée de l'indemnisation de la salariée à la période s'étant écoulée entre son licenciement le 10 février 1993 et le 23 juillet 1993, date à laquelle le premier président avait arrêté l'exécution provisoire de l'ordonnance ayant imposé la réintégration, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

**PAR CES MOTIFS :**

**CASSE ET ANNULE**, mais seulement en ce qu'il a limité à 62 484 francs l'indemnité à laquelle Mme X... pouvait prétendre, l'arrêt rendu le 27 octobre 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Bastia ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Condamne la société Corse hélicoptères aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

## II. Constitutionnalité de la disposition contestée

### A. Normes de référence

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

- **Article 1<sup>er</sup>**

Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.

- **Article 4**

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

- **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.

## B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

### 1. Le principe d'égalité

- **Décision n° 2009-578 DC du 18 mars 2009 - Loi de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion**

(...)

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

17. Considérant que le III de l'article L. 442-3-3 du code de la construction et de l'habitation et le III de son article L. 482-3, tels qu'ils résultent des articles 61 et 64 de la loi déferée, prévoient que la suppression du droit au maintien dans les lieux des locataires pour cause de dépassement de plus de cent pour cent du plafond de ressources n'est pas applicable aux locataires qui occupent un logement " acquis ou géré " par un organisme d'habitations à loyer modéré ou une société d'économie mixte " depuis moins de dix ans au 1er janvier 2009 ou depuis cette date et qui, avant son acquisition ou sa prise en gestion, ne faisait pas l'objet d'une convention conclue en application de l'article L. 351-2 du présent code, à condition que ces locataires soient entrés dans les lieux préalablement à l'entrée en vigueur de ladite convention... " ;

18. Considérant que les requérants soutiennent que ce critère crée, entre les bénéficiaires de logements sociaux, une différence de traitement qui méconnaît le principe d'égalité devant la loi ;

**19. Considérant qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration de 1789 : " La loi... doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse " ; 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 ;**

20. Considérant qu'en excluant certains locataires de la nouvelle procédure de résiliation du bail en fonction de leur situation juridique antérieure à l'acquisition ou à la prise en gestion de leur immeuble par un organisme d'habitation à loyer modéré ou une société d'économie mixte, le législateur a pris en compte une différence de situation sans rapport avec son objectif d'attribuer ces logements aux personnes les plus défavorisées ; qu'aucun motif d'intérêt général ne justifie cette différence de traitement ; que, dès lors, les dispositions précitées des III des articles L. 442-3-3 et L. 482-3 du code de la construction et de l'habitation doivent être déclarées contraires à la Constitution ;

(...)

- **Décision n° 2010-3 QPC du 28 mai 2010 - Union des familles en Europe [Associations familiales]**

(...)

- SUR LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ :

**3. Considérant que l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 dispose que la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; 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 ;**

4. Considérant que le chapitre Ier du titre Ier du livre II du code de l'action sociale et des familles est relatif aux « associations familiales » ; que, d'une part, l'article L. 211-1 de ce code définit les associations familiales comme celles ayant « pour but essentiel la défense de l'ensemble des intérêts matériels et moraux, soit de toutes les familles, soit de certaines catégories d'entre elles » ; que ces associations se forment librement conformément au titre Ier de la loi du 1er juillet 1901 susvisée ; que, d'autre part, les articles L. 211-2 à L. 211-12 du même code régissent les unions départementales et l'union nationale des associations familiales ; qu'ils disposent que ces fédérations, instituées dans un but d'utilité publique, sont constituées, aux niveaux

départemental et national, par les associations familiales qui souhaitent y adhérer ; qu'ils déterminent leur objet, leurs règles de composition et certains principes relatifs à leur administration ; qu'ils prévoient également que leur statut et leur règlement intérieur sont soumis à une procédure d'agrément ;

5. Considérant que, compte tenu de leurs règles de formation, de fonctionnement et de composition ainsi que des missions qui leur sont imparties par la loi, l'union nationale et les unions départementales des associations familiales ne se trouvent pas dans une situation identique à celle des associations familiales qui peuvent y adhérer ; qu'au demeurant, en reconnaissant la représentativité de l'union nationale et des unions départementales, le législateur a entendu assurer auprès des pouvoirs publics une représentation officielle des familles au travers d'une association instituée par la loi regroupant toutes les associations familiales souhaitant y adhérer ; qu'il a, par là même, poursuivi un but d'intérêt général ; que, dès lors, le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité doit être écarté ;

(...)

## **2. Le principe de liberté**

- **Décision n° 94-348 DC du 3 août 1994 - Loi relative à la protection sociale complémentaire des salariés et portant transposition des directives n° 92/49 et n° 92/96 des 18 juin et 10 novembre 1992 du conseil des communautés européennes**

(...)

. En ce qui concerne la liberté d'entreprendre :

8. Considérant que les dispositions arrêtées par le législateur en vue de définir le cadre légal dans lequel les institutions de retraite supplémentaire peuvent être constituées ou maintenues ne concernent pas, compte tenu de l'objet et de la nature de ces institutions, la liberté d'entreprendre ; que par suite, le moyen invoqué est inopérant ;

(...)

- **Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000 - Loi relative à la réduction négociée du temps de travail**

(...)

. En ce qui concerne la méconnaissance de la liberté d'entreprendre :

24. Considérant, en premier lieu, que les députés et les sénateurs requérants soutiennent que l'article 8 de la loi, rapproché de ses articles 9 et 19, en fixant à 1600 heures par an le volume annuel d'heures au-delà duquel s'applique le régime des heures supplémentaires en cas d'annualisation de la durée du travail, réduirait de façon disproportionnée, " par rapport aux capacités techniques et financières des entreprises ", la capacité productive des salariés ; que cette perte de capacité productive irait " très largement au-delà de celle qui aurait dû normalement résulter de la réduction de la durée légale du travail à trente-cinq heures " ;

25. Considérant qu'ils font également valoir que les dispositions particulières relatives aux personnels d'encadrement, prévues par l'article 11, entraînent une " réduction brutale et massive du nombre de jours maximum de travail " portant une " atteinte manifestement excessive à la liberté d'entreprendre des employeurs " ; qu'il en irait de même de " l'inclusion de contreparties pour le temps d'habillage et de déshabillage " prévue par l'article 2, de " l'interdiction de mettre en place des horaires d'équivalence par accord de branche ou d'entreprise " qui résulte de l'article 3, de la nouvelle réglementation des astreintes instaurée par l'article 4, du régime des heures supplémentaires mis en place par l'article 5, et de l'exclusion des " formations d'adaptation à l'évolution de l'emploi " du champ des formations susceptibles d'être effectuées en partie en dehors du temps de travail, qui découle de l'article 17 ;

26. Considérant, en deuxième lieu, que les députés et sénateurs saisissants dénoncent une immixtion abusive de l'administration dans la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail et, par voie de conséquence, dans le

fonctionnement des entreprises ; qu'en particulier, " la menace permanente de suppression des aides financières donnerait un pouvoir exorbitant à l'administration pour accorder, suspendre ou supprimer le bénéfice des allègements de charges " ; que les articles 19 et 20 de la loi déferée auraient également pour effet de déposséder le chef d'entreprise de son pouvoir de gestion et d'organisation compte tenu des prérogatives qu'ils reconnaissent aux organisations syndicales dans la conclusion des accords d'entreprises ouvrant droit aux allègements de cotisations sociales ;

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

28. Considérant, d'autre part, qu'aux termes du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : " Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises " ; que l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ; qu'ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect de cette disposition à valeur constitutionnelle, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ; que, sur le fondement de ces dispositions, il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs représentants, le soin de préciser, après une concertation appropriée, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ;

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

30. Considérant, par ailleurs, qu'aux mesures " d'aide structurelle " aux entreprises mises en place par la loi du 13 juin 1998 susvisée pour accompagner la réduction de la durée légale du travail effectif, succède le dispositif d'aide financière instauré par le chapitre VIII de la loi déferée ;

31. Considérant que le législateur a ainsi mis en oeuvre, en les conciliant, les exigences constitutionnelles ci-dessus rappelées ; que cette conciliation n'est entachée d'aucune erreur manifeste ; qu'en particulier, les mesures précédemment décrites ne portent pas à la liberté d'entreprendre une atteinte telle qu'elle en dénaturerait la portée ;

32. Considérant, en deuxième lieu, que le législateur, en subordonnant l'octroi de l'allègement de cotisations sociales à la réduction négociée du temps de travail, n'a pas porté au pouvoir de direction et d'organisation de l'employeur une atteinte qui aurait pour effet de dénaturer la liberté d'entreprendre ; qu'il convient au demeurant de relever que l'article 19 a ouvert plusieurs voies à la négociation en fonction de la taille de l'entreprise et de la présence syndicale dans celle-ci ; qu'aucune organisation syndicale ne disposera du " droit de veto " dénoncé par les requérants ;

33. Considérant, enfin, que ni les divers contrôles que l'autorité administrative et les organismes de recouvrement des cotisations sociales sont habilités à diligenter afin de vérifier si les conditions de l'octroi du bénéfice de l'allègement des cotisations sociales sont réunies, ni les autres dispositions critiquées par les requérants ne portent d'atteinte inconstitutionnelle à la liberté d'entreprendre ;

34. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les griefs portant sur la méconnaissance de la liberté d'entreprendre doivent être écartés ;

(...)

42. Considérant qu'il était loisible au législateur de tirer les enseignements des accords collectifs conclus à son instigation en décidant, au vu de la teneur desdits accords, soit de maintenir les dispositions législatives existantes, soit de les modifier dans un sens conforme ou non aux accords ; que, toutefois, sauf à porter à ces conventions une atteinte contraire aux exigences constitutionnelles susrappelées, il ne pouvait, dans les circonstances particulières de l'espèce, remettre en cause leur contenu que pour un motif d'intérêt général suffisant ;

43. Considérant que le législateur ne pouvait décider en l'espèce d'une telle remise en cause que si celle-ci trouvait sa justification dans la méconnaissance par les accords des conséquences prévisibles de la réduction de la durée du travail inscrite à l'article 1er de la loi susvisée du 13 juin 1998 ou dans leur contrariété avec des dispositions législatives en vigueur lors de leur conclusion ;

44. Considérant que certaines des dispositions introduites par la loi déferée dans le code du travail modifient ce dernier dans un sens contrariant l'application de clauses substantielles figurant dans plusieurs accords conclus en vertu de la loi susvisée du 13 juin 1998, alors que ces clauses n'étaient contraires à aucune disposition législative en vigueur lors de leur conclusion et ne méconnaissaient pas les conséquences prévisibles de la réduction de la durée du travail décidée par le législateur en 1998 ; qu'il en est ainsi, en particulier, des dispositions de l'article 8 de la loi déferée qui plafonnent désormais à 1600 heures par an la durée du travail que peut prévoir un accord collectif tendant à la variation de la durée hebdomadaire au cours de l'année, alors que plusieurs accords prévoient un volume annuel d'heures de travail qui, sans contrevenir aux dispositions législatives en vigueur lors de leur conclusion, y compris celles relatives aux jours fériés, et sans excéder la moyenne hebdomadaire de trente-cinq heures résultant de l'article 1er de la loi du 13 juin 1998, est néanmoins supérieur à 1600 heures au cours de l'année ; qu'il en va de même des dispositions de l'article 6 qui réduisent de quarante-six à quarante-quatre heures la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, prévue à l'article L. 212-7 du code du travail, alors que certains accords l'avaient fixée à quarante-cinq ou quarante-six heures ;

45. Considérant qu'en n'écartant pas du champ d'application de telles dispositions les entreprises couvertes par les accords collectifs contraires, pendant toute la durée de ceux-ci, la loi déferée a méconnu les exigences constitutionnelles susrappelées ;

46. Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu de déclarer non conformes à la Constitution les mots : ", et au plus tard pendant une durée d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi " figurant au II de l'article 28 ; qu'il n'en est pas de même, en revanche, des mots : " A l'exception des stipulations contraires aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail issus de l'article 5 de la présente loi ", les modifications apportées par la loi déferée aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail étant sans rapport avec les accords conclus en application de la loi susvisée du 13 juin 1998, ou bien constituant des conséquences prévisibles de la réduction à trente-cinq heures de la durée légale hebdomadaire du travail ;

47. Considérant que, pour des motifs analogues à ceux qui ont été exposés ci-dessus, il y a également lieu de déclarer non conformes à la Constitution les mots : " et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures " figurant au V de l'article 8, ainsi que les mots : " pour une durée maximum de trois ans, sous réserve du respect de l'obligation légale d'adaptation mise à la charge de l'employeur et de l'initiative du salarié ou de son accord écrit. Au terme de cette période, elles doivent être mises en conformité avec les dispositions de l'accord national interprofessionnel étendu. A défaut, un nouveau cadre sera fixé par la loi " figurant au sixième alinéa du I de l'article 17 ;

48. Considérant, enfin, que manque en fait le grief tiré par les sénateurs requérants de ce qu'en " prédéterminant " le contenu des différents accords collectifs qu'elle prévoit, la loi déferée dénaturerait le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ;

(...)

- **Décision n° 2000-433 DC du 27 juillet 2000 - Loi modifiant la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication**

(...)

- En ce qui concerne le grief tiré de l'atteinte à la liberté d'entreprendre :

40. Considérant que la liberté d'entreprendre découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen ; qu'il est cependant loisible au législateur de lui apporter des limitations justifiées par l'intérêt général ou liées à des exigences constitutionnelles ; qu'il lui appartient par ailleurs de veiller, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, à la conciliation entre les divers principes et règles de valeur constitutionnelle applicables à la communication audiovisuelle ; que cette conciliation doit être opérée compte tenu des contraintes techniques et des nécessités économiques d'intérêt général propres à ce secteur ; que, par suite, il incombe au législateur, en fixant les règles tendant à la préservation du caractère pluraliste des courants d'expression socioculturels, de veiller à ce que leur application ne limite pas la liberté d'entreprendre dans des proportions excessives au regard de l'objectif constitutionnel du pluralisme ;

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

42. Considérant que le législateur a accompagné l'introduction de la diffusion numérique des services de télévision privés par voie hertzienne terrestre de dispositions ayant pour effet d'adapter aux nouvelles données techniques les règles tendant à limiter la concentration des opérateurs édictées auparavant pour la seule diffusion analogique ; que, compte tenu de la disponibilité plus grande de la ressource radioélectrique pour la diffusion numérique, il a, à l'article 66 de la loi déferée, limité à la seule diffusion en mode analogique l'interdiction faite à une même personne de détenir plus de 15 % du capital ou des droits de vote dans deux sociétés titulaires d'une autorisation relative à un service national de télévision par voie hertzienne terrestre, ainsi que celle de détenir plus de 5 % du capital ou des droits de vote dans trois de ces sociétés ; qu'en outre, ainsi qu'il a été dit précédemment, il a permis à une même personne de placer sous son contrôle jusqu'à cinq services nationaux de télévision diffusés en mode numérique, pourvu que ces services soient édités par des personnes distinctes ;

43. Considérant qu'il n'en incombait pas moins au législateur, dans un contexte technique où la ressource radioélectrique demeure limitée, de prévenir, par des mécanismes appropriés, le contrôle par un actionnaire dominant d'une part trop importante du paysage audiovisuel ; que, faisant usage de son pouvoir d'appréciation, le législateur a pu choisir d'appliquer au secteur de la diffusion numérique un certain nombre des règles relatives à la diffusion analogique, afin de préserver le pluralisme des courants d'expression socioculturels ;

44. Considérant, à cet égard, qu'en maintenant à 49 % du capital ou des droits de vote, pour une société éditant un service de télévision numérique à vocation nationale, la part maximale qu'une même personne physique ou morale peut détenir, le législateur n'a pas porté à la liberté d'entreprendre une atteinte disproportionnée au regard de l'objectif constitutionnel du pluralisme ; que, par suite, le grief doit être rejeté ;

(...)

- **Décision n° 2000-439 DC du 16 janvier 2001 - Loi relative à l'archéologie préventive**

(...)

-SUR LE GRIEF TIRÉ DE L'ATTEINTE À LA LIBERTÉ D'ENTREPRENDRE :

12. Considérant que, selon les requérants, " la création d'un établissement public administratif porte gravement atteinte à la liberté et à la diversité des professionnels déjà installés dans le secteur des fouilles archéologiques " ; que cette création constituerait en outre " une entrave abusive au marché " en ne respectant pas les principes du droit de la concurrence ;

13. Considérant qu'il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre, qui découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi ;

14. Considérant, en premier lieu, ainsi qu'il a été dit, que l'archéologie préventive, qui relève de missions de service public, est partie intégrante de l'archéologie ; qu'elle a pour objet d'assurer la préservation des éléments du patrimoine archéologique menacés par des travaux d'aménagement, ainsi que l'interprétation et la diffusion

des résultats obtenus ; qu'il résulte par ailleurs de l'article 2 de la loi déferée que l'Etat prescrit les mesures visant à la détection, à la conservation ou à la sauvegarde du patrimoine archéologique et assure les missions de contrôle et d'évaluation des opérations d'archéologie préventive ; qu'enfin, les redevances instituées par l'article 9 assurent une péréquation nationale des dépenses exposées du fait des opérations de diagnostic, de fouilles et d'exploitation scientifique des résultats ;

15. Considérant, en conséquence, qu'en égard à l'intérêt général de l'objectif qu'il s'est assigné et des modalités qu'il a choisies pour le poursuivre, le législateur a légitimement pu doter l'établissement public national créé par l'article 4 de droits exclusifs s'agissant de l'exécution des opérations de diagnostic et de fouilles d'archéologie préventive ;

16. Considérant, en second lieu, qu'il résulte de l'article 4 de la loi déferée que " pour l'exécution de sa mission, l'établissement public associe les services archéologiques des collectivités territoriales et des autres personnes morales de droit public " ; qu'il peut également faire appel, par voie de convention, à d'autres personnes morales dotées de services de recherche archéologique ;

17. Considérant, en conséquence, que doit être rejeté le grief tiré de ce que les dispositions critiquées porteraient une atteinte inconstitutionnelle à la liberté d'entreprendre ;

(...)

- **Décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002 - Loi de modernisation sociale**

(...)

- SUR LE GRIEF TIRÉ DE L'ATTEINTE PORTÉE A LA LIBERTÉ D'ENTREPRENDRE PAR L'ARTICLE 107 ET PAR LE CHAPITRE IER DU TITRE II :

\* En ce qui concerne l'article 107 :

43. Considérant que l'article 107 de la loi déferée modifie l'article L. 321-1 du code du travail en remplaçant la définition du licenciement économique issue de la loi n° 89-549 du 2 août 1989 par une nouvelle définition ainsi rédigée : " Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail, consécutives soit à des difficultés économiques sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen, soit à des mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise, soit à des nécessités de réorganisation indispensables à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise " ; qu'il résulte des termes mêmes de ces dispositions qu'elles s'appliquent non seulement dans l'hypothèse d'une suppression ou transformation d'emploi mais également en cas de refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ; qu'en vertu de l'article L. 122-14-4 du même code, la méconnaissance de ces dispositions ouvre droit, en l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, à une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des six derniers mois ;

44. Considérant que les requérants soutiennent que cette nouvelle définition porte une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre ; qu'en limitant, par la suppression de l'adverbe " notamment ", la liste des situations économiques permettant de licencier, " le législateur écarte des solutions imposées par le bon sens comme la cessation d'activité " ; que la notion de " difficultés sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen " va permettre au juge de s'immiscer dans le contrôle des choix stratégiques de l'entreprise qui relèvent, en vertu de la liberté d'entreprendre, du pouvoir de gestion du seul chef d'entreprise ; que les notions de " mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise " ou de " nécessités de réorganisation indispensables à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise " constituent des " formules vagues " dont la méconnaissance sera néanmoins sanctionnée par les indemnités dues en l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement ;

45. Considérant que le Préambule de la Constitution réaffirme les principes posés tant par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 que par le Préambule de la Constitution de 1946 ; qu'au nombre de ceux-ci, il y a lieu de ranger la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789 ainsi que les principes économiques et sociaux énumérés par le texte du Préambule de 1946, parmi lesquels figurent, selon son cinquième alinéa, le droit de chacun d'obtenir un emploi et, en vertu de son huitième alinéa, le droit

pour tout travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ;

46. Considérant qu'il incombe au législateur, dans le cadre de la compétence qu'il tient de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, d'assurer la mise en oeuvre des principes économiques et sociaux du Préambule de la Constitution de 1946, tout en les conciliant avec les libertés constitutionnellement garanties ; que, pour poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, il peut apporter à la liberté d'entreprendre des limitations liées à cette exigence constitutionnelle, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi ;

47. Considérant, en premier lieu, que la nouvelle définition du licenciement économique résultant de l'article 107 de la loi déferée limite aux trois cas qu'elle énonce les possibilités de licenciement pour motif économique à l'exclusion de toute autre hypothèse comme, par exemple, la cessation d'activité de l'entreprise ;

48. Considérant, en deuxième lieu, qu'en ne permettant des licenciements économiques pour réorganisation de l'entreprise que si cette réorganisation est " indispensable à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise " et non plus, comme c'est le cas sous l'empire de l'actuelle législation, si elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, cette définition interdit à l'entreprise d'anticiper des difficultés économiques à venir en prenant des mesures de nature à éviter des licenciements ultérieurs plus importants ;

49. Considérant, en troisième lieu, qu'en subordonnant les licenciements économiques à " des difficultés économiques sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen ", la loi conduit le juge non seulement à contrôler, comme c'est le cas sous l'empire de l'actuelle législation, la cause économique des licenciements décidés par le chef d'entreprise à l'issue des procédures prévues par le livre IV et le livre III du code du travail, mais encore à substituer son appréciation à celle du chef d'entreprise quant au choix entre les différentes solutions possibles ;

50. Considérant que le cumul des contraintes que cette définition fait ainsi peser sur la gestion de l'entreprise a pour effet de ne permettre à l'entreprise de licencier que si sa pérennité est en cause ; qu'en édictant ces dispositions, le législateur a porté à la liberté d'entreprendre une atteinte manifestement excessive au regard de l'objectif poursuivi du maintien de l'emploi ; que, dès lors, les dispositions de l'article 107 doivent être déclarées non conformes à la Constitution ;

(...)

- **Décision n° 2010-89 QPC du 21 janvier 2011 - Société Chaud Colatine [Arrêté de fermeture hebdomadaire de l'établissement]**

(...)

5. Considérant, en second lieu, que l'arrêté préfectoral de fermeture ne peut être pris qu'en cas d'accord émanant de la majorité des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire est donné aux salariés ; que cet arrêté ne peut concerner que les établissements qui exercent une même profession au sein d'une zone géographique déterminée ; qu'il appartient à l'autorité administrative compétente d'apprécier à tout moment si elle doit maintenir cette réglementation ; qu'elle est tenue d'abroger cet arrêté si la majorité des intéressés le réclame ; que, dans ces conditions, l'atteinte portée à la liberté d'entreprendre par l'article L. 3132-29 du code du travail n'est pas disproportionnée à l'objectif poursuivi ;

(...)

- **Décision n° 2011-126 QPC du 13 mai 2011 - Société Système U Centrale Nationale et autre [Action du ministre contre des pratiques restrictives de concurrence]**

(...)

9. Considérant, en second lieu, qu'il est loisible au législateur de reconnaître à une autorité publique le pouvoir d'introduire, pour la défense d'un intérêt général, une action en justice visant à faire cesser une pratique contractuelle contraire à l'ordre public ; que ni la liberté contractuelle ni le droit à un recours juridictionnel effectif ne s'opposent à ce que, dans l'exercice de ce pouvoir, cette autorité publique poursuive la nullité des conventions illicites, la restitution des sommes indûment perçues et la réparation des préjudices que ces pratiques ont causés, dès lors que les parties au contrat ont été informées de l'introduction d'une telle action ; que, sous cette réserve, les dispositions contestées ne portent pas atteinte aux exigences constitutionnelles susvisées ;

(...)

- **Décision n° 2011-132 QPC du 20 mai 2011 - M. Ion C. [Incapacité et interdiction d'exploiter un débit de boissons]**

(...)

**5. Considérant, d'autre part, qu'il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre, qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789, des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi ;**

6. Considérant que, parmi les conditions exigées pour l'exploitation d'un débit de boissons, les articles L. 3336-2 et L. 3336-3 du code de la santé publique instituent une incapacité et une interdiction professionnelles ; que cette interdiction et cette incapacité sont applicables à toute personne condamnée pour un crime ou pour le délit de proxénétisme ou un délit assimilé, ainsi qu'à toute personne condamnée à une peine d'au moins un mois d'emprisonnement pour certains délits ; que ces dispositions ont pour objet d'empêcher que l'exploitation d'un débit de boissons soit confiée à des personnes qui ne présentent pas les garanties de moralité suffisantes requises pour exercer cette profession ; qu'elles n'instituent pas des sanctions ayant le caractère d'une punition ;

**7. Considérant, par suite, que, d'une part, les griefs tirés de la méconnaissance de l'article 8 de la Déclaration de 1789 sont inopérants ; que, d'autre part, eu égard aux objectifs qu'il s'est assignés, le législateur a adopté des mesures propres à assurer une conciliation qui n'est pas manifestement déséquilibrée entre le principe de la liberté d'entreprendre et l'objectif de valeur constitutionnelle de sauvegarde de l'ordre public ;**

(...)

- **Décision n° 2011-157 QPC du 5 août 2011 - Société SOMODIA [Interdiction du travail le dimanche en Alsace-Moselle]**

(...)

- SUR LA LIBERTÉ D'ENTREPRENDRE :

6. Considérant que la liberté d'entreprendre découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ; qu'il est toutefois loisible au législateur d'apporter à cette liberté des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi ;

7. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article L. 3134-2 du code du travail : « L'emploi de salariés dans les entreprises industrielles, commerciales ou artisanales est interdit les dimanches et jours fériés, sauf dans les cas prévus par le présent chapitre » ; que les dispositions de l'article L. 3134-11 ont, par suite, pour effet

d'interdire l'exercice d'une activité industrielle, commerciale ou artisanale les dimanches dans les lieux de vente ouverts au public ; que, par ces dispositions, le législateur vise à éviter que l'exercice du repos hebdomadaire des personnes qui travaillent dans ces établissements ne défavorise les établissements selon leur taille ; qu'il a en particulier pris en compte la situation des établissements de petite taille qui n'emploient pas de salarié ; que ces dispositions ont pour objet d'encadrer les conditions de la concurrence entre les établissements quels que soient leur taille ou le statut juridique des personnes qui y travaillent ; que, dès lors, elles répondent à un motif d'intérêt général ;

8. Considérant, en second lieu, qu'en maintenant, par dérogation à certaines dispositions du titre III du livre Ier de la troisième partie du code du travail, le régime local particulier en vertu duquel le droit au repos hebdomadaire des salariés s'exerce le dimanche, le législateur, compétent en application de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, a opéré une conciliation, qui n'est pas manifestement disproportionnée, entre la liberté d'entreprendre et les exigences du dixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 qui dispose : « La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement » ;

(...)