

Décision n° 2014-401 et 402 QPC

Article L. 1242-2, 3° du code du travail

Article L. 1243-10, 1° et 2° du code du travail

*Recours au contrat de travail à durée déterminée et exclusion du
versement de l'indemnité de fin de contrat*

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2014

Sommaire

I. Dispositions législatives.....	4
I. Constitutionnalité de la disposition contestée	22

Table des matières

I. Dispositions législatives.....	4
A. Dispositions contestées	4
- Article L. 1242-2.....	4
- Article L. 1243-10.....	4
B. Évolution des dispositions contestées	5
1. Article L. 1242-2	5
a. Loi n° 79-11 du 3 janvier 1979 relative au contrat de travail a durée déterminée - art. 4.....	5
- Article L. 122-1.....	5
b. Loi n° 82-3 du 6 janvier 1982 autorisant le Gouvernement, par application de l'article 38 de la Constitution, à prendre des mesures d'ordre sociale, art. 1 ^{er} :	5
c. Ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 modifiant les dispositions du code du travail relatives au contrat de travail à durée déterminée ainsi que certaines dispositions du code civil - Art. 2	5
- Article L. 122-1.....	6
d. Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social - art. 90	6
- Article L. 122-1.....	6
e. Loi n° 86-793 du 2 juillet 1986 autorisant le Gouvernement à prendre diverses mesures d'ordre économique et social, art. 2.....	6
f. Ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 modifiant les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée déterminée, au travail temporaire et au travail à temps partiel, art. 1 ^{er} et 2.....	7
- Article L. 122-1.....	7
- Article L. 122-1-1	7
g. Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires - art. 2	7
- Article L. 122-1.....	7
- Article L. 122-1-1	7
2. Article L. 1243-10	8
a. Loi n° 79-11 du 3 janvier 1979 relative au contrat de travail a durée déterminée - art. 4.....	8
- Article L. 122-3-4	8
b. Ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 modifiant les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée déterminée, au travail temporaire et au travail à temps partiel – art. 4, IV.....	8
- Article L. 122-3-4	8
c. Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires – art. 8.....	8
- Article L. 122-3-4	8
d. Loi ° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale – art. 125.....	9
- Article L. 122-3-4	9
e. Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques – Art. 8	9
C. Autres dispositions	10
1. Code du travail	10
(1) Partie législative	10
- Article L. 1242-1.....	10
- Article L. 1242-3.....	10
- Article L. 1242-16.....	10
- Article L. 1243-1.....	10
- Article L. 1243-2.....	10
- Article L. 1243-2.....	11
- Article L. 1243-3.....	11
- Article L. 1243-4.....	11
- Article L. 1243-5.....	11

- Article L. 1243-6.....	11
- Article L. 1243-7.....	11
- Article L.1243-8.....	11
- Article L. 1243-9.....	12
- Article L. 1243-11.....	12
- Article L. 1243-12.....	12
- Article L. 3161-1.....	12
- Article L. 5121-17.....	13
- Article L. 6222-1.....	13
(2) Partie réglementaire nouvelle.....	13
- Article D. 1242-1.....	13
2. Code de l'éducation.....	14
- Article L. 832-1.....	14
3. Code de la sécurité sociale.....	14
- Article R. 381-5.....	15
- Article R. 381-8.....	15
- Article R. 381-9.....	15
4. Accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire.....	15
5. Circulaire DRT n° 18/90 relative au contrat de travail à durée déterminée et au travail temporaire du 30 octobre 1990.....	16
6. Circulaire DRT/92/14 du 29 août 1992 relative à l'application juridique de contrat de travail à durée déterminée et du travail temporaire.....	18
7. Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.....	18
D. Application des dispositions contestées.....	19
Jurisprudence judiciaire.....	19
- Cour de cassation, chambre sociale, 12 octobre 1999, n° 97-40915.....	19
- Cour de cassation, chambre sociale, 26 novembre 2003, n° 01-44263.....	19
- Cour de cassation, chambre sociale, 23 janvier 2008, n° 06-44197.....	20
- Cour de cassation, chambre criminelle, 6 mai 2008, n° 06-82366.....	20
I. Constitutionnalité de la disposition contestée.....	22
A. Norme de référence.....	22
a. Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.....	22
- Article 6.....	22
b. Constitution du 4 octobre 1958.....	22
- Article 34.....	22
B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....	22
a. Sur le principe d'égalité devant la loi.....	22
- Décision n° 2000-434 DC du 20 juillet 2000, Loi relative à la chasse.....	22
- Décision n° 2012-271 QPC du 21 septembre 2012, Association Comité radicalement anti-corrída Europe et autre [Immunité pénale en matière de courses de taureaux].....	22
- Décision n° 2013-346 QPC du 11 octobre 2013, Société Schuepbach Energy LLC [Interdiction de la fracturation hydraulique pour l'exploration et l'exploitation des hydrocarbures - Abrogation des permis de recherches].....	23
b. Sur l'incompétence négative du législateur.....	23
- Décision n° 2010-45 QPC du 6 octobre 2010, M. Mathieu P. [Noms de domaine Internet].....	23
- Décision n° 2012-298 QPC du 28 mars 2013, SARL Majestic Champagne [Taxe additionnelle à la contribution sur la valeur ajoutée des entreprises - Modalités de recouvrement].....	24
- Décision n° 2013-336 QPC du 1er août 2013, Société Natixis Asset Management [Participation des salariés aux résultats de l'entreprise dans les entreprises publiques].....	24
- Décision n° 2013-343 QPC du 27 septembre 2013, Époux L. [Détermination du taux d'intérêt majorant les sommes indûment perçues à l'occasion d'un changement d'exploitant agricole].....	25

I. Dispositions législatives

A. Dispositions contestées

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

LIVRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Chapitre II : Conclusion et exécution du contrat

Section 1 : Conditions de recours

Sous-section 1 : Cas de recours.

- Article L. 1242-2

Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, en vigueur le 1^{er} mai 2008

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

- a) D'absence ;
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) De suspension de son contrat de travail ;
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Chapitre III : Rupture anticipée, échéance du terme et renouvellement du contrat

Section 2 : Echéance du terme du contrat et poursuite après échéance.

- Article L. 1243-10

Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, en vigueur le 1^{er} mai 2008

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

B. Évolution des dispositions contestées

1. Article L. 1242-2

a. Loi n° 79-11 du 3 janvier 1979 relative au contrat de travail à durée déterminée - art. 4¹

- Article L. 122-1

Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme certain et fixé avec précision dès sa conclusion.

Il ne peut être renouvelé qu'une fois, pour une période également déterminée dont la durée ne peut excéder celle de la période initiale et en application d'une clause figurant dans le contrat initial. Il peut toutefois comporter une clause prévoyant deux renouvellements à condition que la durée totale du contrat ne soit pas supérieure à un an.

Sauf commun accord des parties ou résolution judiciaire, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Sans préjudice des dispositions des articles L. 231-8, L. 412-15, L. 420-23 et L. 436-2, il cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Si une relation contractuelle de travail subsiste après cette échéance, le contrat devient un contrat à durée indéterminée.

Dans tous les cas, l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du jour de son entrée dans l'entreprise.

A défaut de dispositions conventionnelles ou d'usages applicables à l'activité concernée, le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai dont la durée ne peut excéder deux semaines si le contrat est conclu pour une durée inférieure à quatre mois, un mois si le contrat est conclu pour une durée de quatre mois à un an, deux mois dans les autres cas.

b. Loi n° 82-3 du 6 janvier 1982 autorisant le Gouvernement, par application de l'article 38 de la Constitution, à prendre des mesures d'ordre sociale, art. 1^{er} :

Art. 1^{er}. — Pour l'exécution de son programme d'amélioration de la situation de l'emploi et des conditions de vie des travailleurs, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances, jusqu'au 31 mars 1982, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, toutes mesures qui sont normalement du domaine de la loi et qui répondent aux orientations suivantes :

(...)

3° Modifier les dispositions législatives sur le travail temporaire et le contrat à durée déterminée afin de limiter le recours à ces formes d'emploi, d'éviter que des emplois normalement permanents soient tenus de manière permanente par des titulaires de contrats précaires, d'améliorer les droits des travailleurs concernés et de prendre des mesures qui tendent à permettre au service public de l'emploi d'assurer une mission de placement temporaire.

c. Ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 modifiant les dispositions du code du travail relatives au contrat de travail à durée déterminée ainsi que certaines dispositions du code civil - Art. 2²

¹ Art. 4. - La section I du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :
(...)

- **Article L. 122-1**

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée dans les cas suivants :

- 1° Absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié, ne résultant pas d'un conflit collectif du travail;
- 2° Survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;
- 3° Exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable.

Ce contrat doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ; sa durée totale, compte tenu, le cas échéant, du report du terme prévu à l'article L. 122-3-2, ne peut excéder six mois dans le cas défini au 2° ci-dessus et un an dans le cas défini au 3° ci-dessus.

Toutefois, lorsque le contrat est conclu pour le motif mentionné au 1° ci-dessus, il peut ne pas comporter un terme précis ; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé.

d. Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social - art. 90³

- **Article L. 122-1**

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée dans les cas suivants :

- 1° Absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié, ne résultant pas d'un conflit collectif du travail ;
- 2° Survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;
- 3° Exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable.

4° Survenance de la fin d'un contrat de travail à durée indéterminée dans l'attente de l'entrée en service effectif du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin ;

5° Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs.

Ce contrat doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ; sa durée totale, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement prévu à l'article L. 122-3-2, ne peut excéder six mois dans les cas définis aux 2°, 4° et 5° ci-dessus et un an dans le cas défini au 3° ci-dessus.

Toutefois, lorsque le contrat est conclu pour le motif mentionné au 1° ci-dessus, il peut ne pas comporter un terme précis ; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé.

e. Loi n° 86-793 du 2 juillet 1986 autorisant le Gouvernement à prendre diverses mesures d'ordre économique et social, art. 2

Le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances, dans les conditions indiquées à l'article 1er de la présente loi, les mesures nécessaires au développement de l'emploi.

A cet effet, le Gouvernement peut : (...)

- 3° Apporter aux dispositions du code du travail les modifications permettant, d'une part, de lever certains obstacles au recours au contrat de travail à durée déterminée et au travail temporaire et, d'autre part, de favoriser l'exercice du travail à temps partiel ;

² Art. 2. - La section I du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes : (...)

³ Art. 90. - I. - Après le 3° de l'article L. 122-1 du code du travail sont insérées les dispositions suivantes : (...)
[4° et 5° graissés]

f. Ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 modifiant les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée déterminée, au travail temporaire et au travail à temps partiel, art. 1^{er} et 2⁴

- **Article L. 122-1**

Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-1-1, le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Ce contrat peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée au plus égale à celle de la période initiale. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié préalablement avant le terme initialement prévu.

La durée du contrat, compte tenu le cas échéant des renouvellements, ne peut excéder 24 mois.

- **Article L. 122-1-1**

Le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas comporter un terme précis lorsqu'il est conclu :

1° Pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

2° Pour des emplois à caractère saisonnier ;

3° Pour des emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ; la liste de ces secteurs d'activité est établie par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu.

A moins que les parties ne lui aient fixé un terme précis, le contrat doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

g. Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires - art. 2⁵

- **Article L. 122-1**

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-2, il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 122-1-1.

- **Article L. 122-1-1**

Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

⁴ Art. 1^{er}. – L'article L. 122-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes : (...)

[réécriture de l'article]

Art. 2. – L'article L. 122-1-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes : (...)

[réécriture de l'article]

⁵ Art. 2. - Les articles L. 122-1 et L. 122-1-1 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes : (...)

[réécriture des articles]

2. Article L. 1243-10

a. Loi n° 79-11 du 3 janvier 1979 relative au contrat de travail à durée déterminée - art. 4⁶

- Article L. 122-3-4

Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-3-3 les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient de tous les avantages reconnus par la loi, les conventions collectives et les usages aux salariés liés par un contrat d'une durée indéterminée.

b. Ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 modifiant les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée déterminée, au travail temporaire et au travail à temps partiel – art. 4, IV⁷

- Article L. 122-3-4

Sauf dans les cas prévus au 2° et au 3° du premier alinéa de l'article L. 122-1-1 et à l'article L. 122-2, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire.

Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat ; son taux ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret.

Elle n'est pas due en cas de rupture anticipée due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

c. Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires – art. 8⁸

- Article L. 122-3-4

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat. Son taux est fixé par voie de convention ou accord collectif de travail ; à défaut, le taux minimum est fixé par un décret pris après avis des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés intéressés.

Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

a) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 3° de l'article L. 122-1-1 ou de l'article L. 122-2, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

b) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ;

c) En cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

d) En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

⁶ Art. 4. - La section I du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :
(...)

⁷ Art. 4. – IV. – Le premier alinéa de l'article L. 122-3-4 est remplacé par les dispositions suivantes :

⁸ Art. 8. - L'article L. 122-3-4 du code du travail est ainsi rédigé : (...)

[réécriture de l'article]

d. Loi ° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale – art. 125⁹

- Article L. 122-3-4

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié. Une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé.

Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

- a) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 3° de l'article L. 122-1-1 ou de l'article L. 122-2, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;
- b) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ;
- c) En cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- d) En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

e. Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques – Art. 8¹⁰

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié. Une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé. **En vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, une convention ou un accord collectif de branche étendu peut également prévoir de limiter ce versement à hauteur de 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes, dans cette perspective, à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Dans ce cas, la convention ou l'accord collectif de branche étendu peut prévoir les conditions dans lesquelles ces salariés peuvent suivre, en dehors du temps de travail effectif, une action de développement des compétences telle que définie à l'article L. 932-2, ainsi qu'un bilan de compétences. Ces actions sont assimilées à des actions de formation ou de bilan de compétences réalisées dans le cadre du plan de formation au titre du dixième alinéa (1°) de l'article L. 951-1 et au titre de l'article L. 952-1.**

Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

- a) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 3° de l'article L. 122-1-1 ou de l'article L. 122-2, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;
- b) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ;
- c) En cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- d) En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

⁹ Le deuxième alinéa de l'article L. 122-3-4 et le deuxième alinéa de l'article L. 124-4-4 du code du travail sont ainsi rédigés :

« Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié. Une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé. »

¹⁰ Le deuxième alinéa de l'article L. 122-3-4 du code du travail est complété par trois phrases ainsi rédigées : (...)
[troisième phrase du deuxième alinéa graisnée]

C. Autres dispositions

1. Code du travail

(1) Partie législative

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

LIVRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Chapitre II : Conclusion et exécution du contrat

Section 1 : Conditions de recours

Sous-section 1 : Cas de recours.

- **Article L. 1242-1**

Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

- **Article L. 1242-3**

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu :

1° Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Section 5 : Conditions d'exécution du contrat.

- **Article L. 1242-16**

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat.

L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si le contrat à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée.

Chapitre III : Rupture anticipée, échéance du terme et renouvellement du contrat

Section 1 : Rupture anticipée du contrat.

- **Article L. 1243-1**

Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

- **Article L. 1243-2**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- 1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
 - 2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.
- Le préavis ne peut excéder deux semaines.

- **Article L. 1243-2**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- 1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- 2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines.

- **Article L. 1243-3**

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

- **Article L. 1243-4**

Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Section 2 : Echéance du terme du contrat et poursuite après échéance.

- **Article L. 1243-5**

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Toutefois, ce principe ne fait pas obstacle à l'application des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée :

- 1° Des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, prévues à l'article L. 1226-19 ;
- 2° Des salariés titulaires d'un mandat de représentation mentionnés à l'article L. 2412-1.

- **Article L. 1243-6**

La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

- **Article L. 1243-7**

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1242-2, le terme du contrat initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

- **Article L.1243-8**

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

- **Article L. 1243-9**

En vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés titulaires de contrat de travail à durée déterminée, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut également prévoir de limiter le montant de l'indemnité de fin de contrat à hauteur de 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Dans ce cas, la convention ou l'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles ces salariés peuvent suivre, en dehors du temps de travail effectif, un bilan de compétences. Ce bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de formation au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle.

Article L1243-10

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

- **Article L. 1243-11**

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

- **Article L. 1243-12**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1242-8 relatives à la durée du contrat, lorsqu'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée est exposé à des rayonnements ionisants et qu'au terme de son contrat cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, l'employeur lui propose une prorogation du contrat pour une durée telle que l'exposition constatée à l'expiration de la prorogation soit au plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale du contrat.

Cette prorogation est sans effet sur la qualification du contrat à durée déterminée.

Un décret détermine la valeur limite utilisée pour les besoins du présent article.

TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

LIVRE Ier : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS

TITRE VI : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX JEUNES TRAVAILLEURS

Chapitre Ier : Définitions.

- **Article L. 3161-1**

Pour l'application des dispositions du présent titre, sont considérés comme des **jeunes travailleurs** :

1° Les salariés âgés **de moins de dix-huit ans** ;

2° Les stagiaires âgés de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

CINQUIÈME PARTIE : L'EMPLOI

LIVRE Ier : LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMPLOI

TITRE II : MAINTIEN ET SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Section 4 : Contrat de génération

Sous-section 3 : Modalités de l'aide

- Article L. 5121-17

I. — Les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 bénéficient d'une aide, pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1° Elles **embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de vingt-six ans ou un jeune de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**. Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, le jeune peut être employé à temps partiel, avec son accord. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à quatre cinquièmes de la durée hebdomadaire du travail à temps plein ;

2° Elles maintiennent dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :

a) Un salarié âgé d'au moins cinquante-sept ans ; ou

b) Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son embauche ; ou

c) Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

TITRE II : CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Chapitre II : Contrat de travail et conditions de travail

Section 1 : Formation, exécution et rupture du contrat de travail

Sous-section 1 : Conditions de formation du contrat.

- Article L. 6222-1

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage.

Toutefois, les **jeunes âgés d'au moins quinze ans** peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

SIXIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

LIVRE II : L'APPRENTISSAGE

(2) Partie réglementaire nouvelle

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

LIVRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Chapitre II : Conclusion et exécution du contrat

Section 1 : Conditions de recours

Sous-section 1 : Cas de recours

- Article D. 1242-1

En application du 3° de l'article L. 1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants :

- 1° Les exploitations forestières ;
- 2° La réparation navale ;
- 3° Le déménagement ;
- 4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
- 5° Le sport professionnel ;
- 6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;
- 7° L'enseignement ;
- 8° L'information, les activités d'enquête et de sondage ;
- 9° L'entreposage et le stockage de la viande ;
- 10° Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- 11° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
- 12° Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7 ;
- 13° Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6 ;
- 14° La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ;
- 15° Les activités foraines.

2. Code de l'éducation

Troisième partie : Les enseignements supérieurs

Livre VIII : La vie universitaire

Titre III : La santé et la protection sociale des étudiants

Chapitre II : La protection sociale des étudiants.

- Article L. 832-1

Les étudiants bénéficient de la sécurité sociale, conformément aux dispositions des articles **L. 381-3 à L. 381-11 du code de la sécurité sociale** ci-après reproduites :

(...)

" Art. L. 381-4.- Sont affiliés obligatoirement aux assurances sociales les élèves et les étudiants des établissements d'enseignement supérieur, des écoles techniques supérieures, des grandes écoles et classes du second degré préparatoires à ces écoles, qui, n'étant pas assurés sociaux à un titre autre que celui prévu à l'article L. 380-1 ou ayants droit d'assuré social, **ne dépassent pas un âge limite**. Cet âge limite peut être reculé, notamment en raison de l'appel et du maintien sous les drapeaux. "

3. Code de la sécurité sociale

Partie réglementaire - Décrets en Conseil d'Etat

Livre 3 : Dispositions relatives aux assurances sociales et à diverses catégories de personnes rattachées au régime général

Titre 8 : Dispositions relatives à diverses catégories de personnes rattachées au régime général - Dispositions d'application du livre 3

- **Article R. 381-5**

L'âge limite prévu à l'article L. 381-4 est fixé à vingt-huit ans.

- **Article R. 381-8**

L'âge limite prévu à l'article L. 381-4 est reculé d'un temps correspondant au nombre d'années universitaires interrompues en raison de l'appel et du maintien sous les drapeaux.

- **Article R. 381-9**

L'âge limite prévu à l'article L. 381-4 est reculé de un à quatre ans en faveur des étudiants atteints d'une infirmité permanente entraînant leur inaptitude à achever le cycle d'études entrepris avant cet âge limite.

4. Accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(...)

Article 4

L'entreprise peut également avoir recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire pour faire face aux variations inhérentes à la nature de ses activités :

1°) pour les emplois à caractère saisonnier (1) ;

2°) pour les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ; la liste de ces secteurs figure en annexe ; elle peut être modifiée par voie de convention ou d'accord collectif étendu.

Article 14

Lorsqu'à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, **le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire.**

Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat. Elle est égale à 6 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat et s'ajoute à celle-ci.

Elle est versée au salarié à l'issue de son contrat de travail à durée déterminée, avec son dernier salaire, et son montant doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

- **dans le cas de contrats de travail à durée déterminée au titre de l'article 4 ci-dessus (*variations inhérentes à la nature de l'activité*) ou au titre de l'article L. 122-2 du code du Travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;**

- **dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour la durée de tout ou partie de leurs vacances scolaires ou universitaires ;**

- en cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

(1) *Le caractère saisonnier concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.*

5. Circulaire DRT n° 18/90 relative au contrat de travail à durée déterminée et au travail temporaire du 30 octobre 1990

(...)

1.3.2 - Les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée

Dans certains secteurs d'activité dont la liste est fixée par décret et peut être complétée, le cas échéant, par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est possible de recourir à des contrats de travail à durée déterminée ou à des contrats de travail temporaire pour pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas conclure de contrats de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois.

La portée juridique de cette liste fixée par décret appelle les précisions suivantes.

En premier lieu, ce n'est pas le fait qu'un secteur d'activité soit mentionné dans la liste qui fonde à lui seul le droit de recourir au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire. C'est, conformément aux termes mêmes de la loi, l'existence d'un usage constant, c'est-à-dire ancien, bien établi et par conséquent admis comme tel dans la profession.

Le décret ne fait donc que reconnaître l'existence d'un usage, dans certains secteurs d'activité, de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

En second lieu, le seul fait que la liste mentionne tel secteur d'activité ne signifie pas que tous les emplois offerts par ce secteur peuvent donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire. Seuls les emplois de nature temporaire autorisent la conclusion de tels contrats.

Les situations visées par le code du travail peuvent être illustrées par les exemples suivants :

- dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, s'il est d'usage de faire appel aux "extras" dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire, il n'en est pas de même pour les personnes affectées à des tâches administratives ou d'entretien présentant un caractère permanent ;

- de même dans le secteur des spectacles, notamment dans les théâtres, s'il est d'usage d'offrir un contrat de travail à durée déterminée aux acteurs, en revanche les ouvreuses, par exemple, doivent être engagées sous le régime du contrat de travail à durée indéterminée ;

- dans les professions de l'enseignement, seuls les emplois qui correspondent à un enseignement limité à une fraction d'année scolaire, ou à un enseignement non permanent dans l'établissement, peuvent donner lieu à la conclusion de contrats au titre des usages ; les enseignants qui sont recrutés pour toute la durée de l'année scolaire et pour dispenser un enseignement entrant chaque année dans le programme de l'établissement doivent l'être par contrat de travail à durée indéterminée (en ce sens Cour d'appel de Paris 2 juillet 1987 ; 28 février 1989).

Le secteur du bâtiment et des travaux publics ne figure pas parmi les secteurs d'activité dans lesquels il est d'usage pour certains emplois de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée, sauf pour les chantiers à l'étranger. Il convient donc de considérer que les contrats de travail pour la durée d'un chantier doivent, comme auparavant, être conclus pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L 321-12 du code du travail, la rupture de ces contrats de travail pour fin de chantier n'est pas soumise à la procédure de licenciement pour motif économique ; en revanche, ces contrats restent soumis aux dispositions générales régissant la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

(...)

4.2.2 - L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée

L'article L 122-3-4 du code du travail ouvre droit pour le salarié, au bénéfice d'une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation et qualifiée d'"indemnité de fin de contrat" par l'accord du 24 mars 1990.

Toutefois, cette indemnité n'est pas due, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu dans les hypothèses suivantes :

- emplois à caractère saisonnier ;
- emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée ;
- contrats conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour permettre à leur titulaire de bénéficier d'un complément de formation professionnelle.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due non plus pour les contrats conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires, quels que soient les motifs qui peuvent présider à leur conclusion.

Sont ainsi visés, notamment, les mineurs de plus de quatorze ans qui, en application de l'article L 211-1 du code du travail, peuvent effectuer un travail pendant leurs vacances scolaires, à condition qu'il leur soit assuré un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de la durée desdites vacances.

Par ailleurs, le versement de l'indemnité de fin de contrat est écarté dans les situations suivantes :

- lorsque, à l'issue du contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée ;
- en cas de refus par le salarié, à l'issue de son contrat de travail à durée déterminée, d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure; que cette rupture anticipée intervienne pendant la durée initiale du contrat ou ultérieurement, par exemple pendant la période de renouvellement.

6. Circulaire DRT/92/14 du 29 août 1992 relative à l'application juridique de contrat de travail à durée déterminée et du travail temporaire

53)

Que faut-il entendre par contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ?

Il s'agit de contrats à durée déterminée qui sont conclus et exécutés pendant les vacances scolaires ou universitaires avec des jeunes, mineurs ou majeurs, qui suivent effectivement un cursus scolaire ou universitaire.

De tels contrats ne donnent pas lieu au versement de l'indemnité de fin de contrat, quel que soit le motif de leur conclusion.

Toutefois, un contrat à durée déterminée qui est passé avec un jeune qui vient d'achever sa scolarité ou ses études universitaires (jeune qui vient d'obtenir son baccalauréat et qui n'envisage pas de poursuivre ses études ou jeune qui vient par exemple d'obtenir un diplôme d'études approfondies et qui n'envisage pas de s'inscrire en thèse), ne saurait être considéré, quelle que soit sa durée, comme conclu pour une période comprise dans les vacances scolaires ou universitaires, le jeune en question se trouvant à cet instant en situation de recherche d'emploi.

De même, un contrat à durée déterminée qui est conclu pour une période qui excède celle des vacances scolaires ou universitaires et cela, même pour quelques semaines, ne pourrait bien évidemment être considéré comme un contrat à durée déterminée conclu pour une période de travail comprise dans les vacances scolaires ou universitaires.

Pour prévenir toute difficulté, il est conseillé aux parties de bien mentionner dans le contrat que celui-ci est conclu pour une période comprise dans les vacances scolaires ou universitaires.

7. Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée

Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive (clause 5)

1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes:

- a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail;
- b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs;
- c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée:

- a) sont considérés comme "successifs";
- b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée.

D. Application des dispositions contestées

Jurisprudence judiciaire

- Cour de cassation, chambre sociale, 12 octobre 1999, n° 97-40915

Attendu que, pour condamner la SNETE à payer à Mme X... des indemnités de préavis, de congés payés sur préavis et des dommages-intérêts pour rupture abusive, la cour d'appel a énoncé que, si antérieurement, en 1988 et 1989, les périodes d'emploi de la salariée ont correspondu quasi pratiquement à des périodes de vacances scolaires, en revanche, lors des années 1990, 1991, 1992, le lien entre l'emploi et une activité saisonnière plus soutenue due aux périodes de vacances scolaires a disparu ; qu'en effet, les contrats signés par la SNETE en 1990, 1991, 1992 ont couvert les cinq ou six mois de l'année pendant lesquelles la Tour Eiffel a le plus grand nombre de visiteurs ; que ces cinq ou six mois ne correspondent pas pour autant à une activité saisonnière qui se répète, chaque année, à des dates prévisibles et fixes (ou variant peu), mais à la totalité de la période de surcroît d'activité touristique dans un emploi qui, par ailleurs, est lié à l'activité normale et permanente de l'employeur ; qu'en conséquence, le travail effectué par Mme X... ne saurait être considéré comme une activité saisonnière ou concernant certains secteurs d'activité, tels que visés à l'article L. 122-1-1.3° du Code du travail ; que, dans ces conditions, les contrats successifs de Mme X... s'analysent pris dans leur ensemble en un contrat à durée indéterminée ; qu'ainsi, l'employeur devait proposer à Mme X... un emploi aux périodes pendant lesquelles elle travaillait normalement de manière habituelle ; que s'il n'entendait pas le faire, il devait procéder au licenciement de la salariée en lui adressant une lettre de licenciement énonçant les motifs de celui-ci ; que, faute de l'avoir fait, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Attendu, cependant, que le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que l'activité touristique de l'employeur était caractérisée par un accroissement du nombre de visiteurs, chaque année, à des dates à peu près fixes, et que les contrats conclus avec la salariée couvraient les cinq ou six mois de l'année pendant lesquels la Tour Eiffel recevait le plus grand nombre de visiteurs, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant ainsi le texte susvisé ;

- Cour de cassation, chambre sociale, 26 novembre 2003, n° 01-44263

(...)

2 / qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen des conclusions, la cour d'appel a méconnu l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

3 / que l'activité de l'Acerep dépendant exclusivement des conventions temporaires passées avec l'ANPE, la cour d'appel ne pouvait, sans autrement s'en expliquer, affirmer que le fait, pour celle-ci, d'avoir proposé à M. X... un contrat de formateur à durée indéterminée à l'issue de son dernier contrat à durée déterminée de formateur qui avait pris fin le 31 mars 1998, établissait que l'emploi de ce salarié relevait de l'activité normale et permanente de l'entreprise au sens de l'article 121-1, alinéa 1er, du Code du travail ; que ce motif insuffisant ne justifie pas légalement la solution de l'arrêt attaqué au regard de ce dernier texte ;

4 / que n'est pas responsable de la rupture des relations contractuelles l'employeur qui propose à un salarié, à l'issue de son contrat à durée déterminée, un nouvel engagement à durée indéterminée à des conditions différentes des précédentes ; qu'en l'espèce, la société Acerep avait fait valoir que l'emploi de formateur proposé pour une durée indéterminée à M. X... à l'issue de son dernier contrat à durée déterminée devait s'exercer dans les nouvelles activités qu'elle avait prévu de développer dans le cadre de sa nouvelle structure juridique

-transformation en coopérative-, que tout recrutement dans le cadre de cette structure était subordonné à la condition que le salarié soit aussi sociétaire de la coopérative, et que M. X... avait refusé cette condition

qu'en décidant, sans s'expliquer sur ce moyen des conclusions, que la société Acerep était responsable de la rupture des relations contractuelles, la cour d'appel a violé l'article L. 122-1-1 du Code du travail ;

5 / que, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par mise en société, les contrats de travail en cours au jour de la modification, ne subsistent avec le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise que si ce personnel est d'accord ; qu'en l'espèce, il est constant que l'association Acerep est devenue société coopérative à la fin de 1997, que cette forme juridique lui imposait de ne recruter ses salariés que parmi ses sociétaires et que c'est après cette transformation qu'elle a proposé à M. X..., à l'issue de son contrat à durée déterminée, un contrat à durée indéterminée devant s'exercer, avec la même qualification

dans le cadre de ses activités nouvelles à la condition qu'il devienne sociétaire ; qu'il est également constant que M. X... a refusé cette proposition ; qu'en imputant à la société Acerep la responsabilité de la rupture des relations contractuelles sans s'expliquer sur ce moyen des conclusions, la cour d'appel a aussi violé l'article L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail ;

Mais attendu qu'il **résulte de la combinaison des articles L. 122-1, L. 122-1-1, L. 122-3-10 et D. 121-2 du Code du travail, d'abord, que dans les secteurs d'activités définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats de travail à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée, en raison du caractère par nature temporaire de ces emplois**, ensuite, que des contrats à durée déterminée successifs peuvent être conclus avec le même salarié, enfin, que l'office du juge saisi d'une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, est seulement de rechercher, par une appréciation souveraine, si, pour l'emploi concerné, et sauf si une convention collective prévoit en ce cas le recours au contrat à durée indéterminée, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir à un tel contrat ; que l'existence de l'usage doit être vérifiée au niveau du secteur d'activité défini par l'article D. 121-2 du Code du travail ou par une convention ou un accord collectif étendu ;

- **Cour de cassation, chambre sociale, 23 janvier 2008, n° 06-44197**

(...)

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir requalifié l'ensemble des contrats à durée déterminée en un contrat unique à durée indéterminée qui a pris effet le 13 septembre 1988 et prononcé, en conséquence, diverses condamnations à son encontre, alors, selon le moyen, que dans les secteurs d'activités définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, tel celui de l'enseignement, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats de travail à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée, en raison du caractère par nature temporaire de ces emplois ; que des contrats à durée déterminée successifs peuvent alors être conclus avec le même salarié ; qu'en l'espèce, pour requalifier en contrat à durée indéterminée les contrats à durée déterminée conclus avec M. X... par l'AFPM puis le CFAI, organismes de formation continue, la cour d'appel s'est contentée de retenir que n'a pas un caractère temporaire un emploi de formateur pourvu pendant quatorze années scolaires successives par le recours à des contrats à durée déterminée ; qu'en ne recherchant pas si, comme elle y avait été invitée, en ce qui concernait l'emploi de formateur occupé par M. X..., il n'était pas d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée dans le secteur d'activité concerné, celui de l'enseignement, la cour d'appel, qui s'est déterminée par un motif inopérant, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-1, L. 122-1-1, L. 122-3-10 et D 121-2 du code du travail ;

Mais attendu que s'il résulte de la combinaison des articles L. 122-1, L. 122-1-1, L. 122-3-10, alinéa 2 et D 121-2 que **dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois**, et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, mis en oeuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, en ses clauses 1 et 5, qui a pour objet de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;

- **Cour de cassation, chambre criminelle, 6 mai 2008, n° 06-82366**

Attendu qu'il résulte des articles L. 122-1-1, 3°, et D. 121-2 du code du travail que, **même lorsqu'il est conclu dans l'un des secteurs d'activité visés par ces textes, au nombre desquels figure le déménagement, le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir d'autre objet que de pourvoir un emploi présentant par nature un caractère temporaire ;**

Attendu que tout jugement ou arrêt doit être motivé ; que l'insuffisance ou la contradiction des motifs équivaut à leur absence ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué qu'un contrôle effectué par l'inspection du travail des transports a permis de constater que l'entreprise de déménagement Y... avait employé plusieurs salariés en recourant à des contrats à durée déterminée successifs ; que les juges relèvent que Stéphane Z... a été employé entre le 12 mars

et le 15 novembre 2002 sous le couvert de huit contrats à durée déterminée, que José X... a travaillé dans les mêmes conditions entre le 2 janvier et le 31 octobre 2002 et que Stéphane X... a exécuté neuf contrats à durée déterminée entre le 7 janvier et le 9 septembre 2002 ;

Attendu qu' à la suite de ce contrôle, Denis Y..., directeur général de l' entreprise, a été cité devant le tribunal correctionnel sur le fondement de l' article L. 152- 1- 4 du code du travail, pour avoir, de janvier 2002 à novembre 2002 embauché ces trois salariés par contrats de travail à durée déterminée en méconnaissance des articles L. 122- 1, L. 122- 1- 1, 3°, et D. 121- 2 dudit code ;

Attendu que, pour infirmer la déclaration de culpabilité et relaxer Denis Y..., l' arrêt retient, d' une part, que ce dernier, exerçant dans le secteur d' activité du déménagement prévu par l' article D. 121- 2 du code du travail, pouvait recourir à des contrats de travail à durée déterminée sans qu' il soit besoin de rechercher si ces contrats ont été rendus nécessaires par un surcroît temporaire d' activité de l' entreprise et, d' autre part, que le salarié n' a pas rapporté la preuve contraire à la présomption, résultant de l' article L. 122- 1- 1 du code précité, d' un usage constant autorisant l' employeur à ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée ;

Mais attendu qu' en prononçant ainsi, **sans préciser en quoi les emplois concernés présentaient par nature un caractère temporaire, et alors qu' elle avait constaté que les contrats avaient pour objet de pourvoir durablement des emplois liés à l' activité normale et permanente de l' entreprise**, la cour d' appel n' a pas donné de base légale à sa décision.

I. Constitutionnalité de la disposition contestée

A. Norme de référence

a. Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789

- 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.

b. Constitution du 4 octobre 1958

- Article 34

La loi détermine les principes fondamentaux :

(...)

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

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

a. Sur le principe d'égalité devant la loi

- Décision n° 2000-434 DC du 20 juillet 2000, Loi relative à la chasse

- SUR LE GRIEF TIRE D'UNE ATTEINTE AU PRINCIPE D'EGALITE :

41. Considérant que **les requérants font grief à l'article 28 de la loi, qui insère dans le code rural un nouvel article L. 224-4-1 autorisant la chasse du gibier d'eau, la nuit, à partir de postes fixes dans les départements où cette pratique est traditionnelle, d'introduire une inégalité de traitement injustifiée entre les départements où cette chasse est autorisée et les départements limitrophes où elle est interdite, alors que les mêmes usages traditionnels y existent** ; qu'ils évoquent, en particulier, le cas de la baie du Mont-Saint-Michel qui s'étend sur les départements de la Manche et de l'Ille-et-Vilaine ;

42. Considérant que la disposition critiquée prévoit que "la chasse de nuit du gibier d'eau est également autorisée, dans les mêmes conditions, dans les cantons des départements où elle est traditionnelle" et confie à un décret en Conseil d'Etat la fixation de la liste des cantons concernés ; qu'**il appartiendra au pouvoir réglementaire d'arrêter cette liste, sous le contrôle du juge administratif, dans le respect du critère énoncé par la loi ; que le grief est, dès lors, inopérant** ;

- Décision n° 2012-271 QPC du 21 septembre 2012, Association Comité radicalement anti-corrída Europe et autre [Immunité pénale en matière de courses de taureaux]

4. Considérant qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen 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 ; que le législateur tient de l'article 34 de la Constitution ainsi que du principe de légalité des délits et des peines qui résulte de l'article 8 de la Déclaration de 1789 l'obligation de fixer lui-même le champ d'application de la loi pénale et de définir les crimes et délits en termes suffisamment clairs et précis pour exclure l'arbitraire ;

5. Considérant que le premier alinéa de l'article 521-1 du code pénal réprime notamment les sévices graves et les actes de cruauté envers un animal domestique ou tenu en captivité ; **que la première phrase du septième alinéa de cet article exclut l'application de ces dispositions aux courses de taureaux ; que cette exonération est toutefois limitée aux cas où une tradition locale ininterrompue peut être invoquée ; qu'en procédant à une exonération restreinte de la responsabilité pénale, le législateur a entendu que les dispositions du premier alinéa de l'article 521-1 du code pénal ne puissent pas conduire à remettre en cause certaines pratiques traditionnelles qui ne portent atteinte à aucun droit constitutionnellement**

garanti ; que l'exclusion de responsabilité pénale instituée par les dispositions contestées n'est applicable que dans les parties du territoire national où l'existence d'une telle tradition ininterrompue est établie et pour les seuls actes qui relèvent de cette tradition ; que, par suite, la différence de traitement instaurée par le législateur entre agissements de même nature accomplis dans des zones géographiques différentes est en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ; qu'en outre, **s'il appartient aux juridictions compétentes d'apprécier les situations de fait répondant à la tradition locale ininterrompue**, cette notion, qui ne revêt pas un caractère équivoque, est suffisamment précise pour garantir contre le risque d'arbitraire ;

6. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité doit être rejeté ; que la première phrase du septième alinéa de l'article 521-1 du code pénal, qui ne méconnaît aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doit être déclarée conforme à la Constitution,

- **Décision n° 2013-346 QPC du 11 octobre 2013, Société Schuepbach Energy LLC [Interdiction de la fracturation hydraulique pour l'exploration et l'exploitation des hydrocarbures - Abrogation des permis de recherches]**

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

6. Considérant que, selon la société requérante, en interdisant le recours à tout procédé de fracturation hydraulique de la roche pour l'exploration et l'exploitation des mines d'hydrocarbures liquides ou gazeux, alors que ce procédé de fracturation hydraulique de la roche demeure autorisé pour la géothermie, l'article 1er de la loi du 13 juillet 2011 méconnaît le principe d'égalité devant la loi ;

7. 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** ;

8. Considérant qu'en l'état des techniques, les procédés de forage suivi de fracturation hydraulique de la roche appliqués pour la recherche et l'exploitation d'hydrocarbures diffèrent de ceux appliqués pour stimuler la circulation de l'eau dans les réservoirs géothermiques tant par le nombre de forages nécessaires que par la nature des roches soumises à la fracturation hydraulique, ainsi que par les caractéristiques et les conditions d'utilisation des produits ajoutés à l'eau sous pression pour la fracturation ; que, par suite, en limitant le champ de l'interdiction aux seuls forages suivis de fracturation hydraulique de la roche pour l'exploration et l'exploitation des mines d'hydrocarbures liquides ou gazeux, le législateur a traité différemment des procédés distincts de recherche et d'exploitation de ressources minières ;

9. Considérant qu'en interdisant tout recours à la fracturation hydraulique de la roche pour rechercher ou exploiter des hydrocarbures sur le territoire national, le législateur a entendu prévenir les risques que ce procédé de recherche et d'exploitation des hydrocarbures est susceptible de faire courir à l'environnement ; qu'il ressort également des travaux préparatoires que le législateur a considéré que la fracturation hydraulique de la roche à laquelle il est recouru pour stimuler la circulation de l'eau dans les réservoirs géothermiques ne présente pas les mêmes risques pour l'environnement et qu'il a entendu ne pas faire obstacle au développement de l'exploitation de la ressource géothermique ; qu'ainsi la différence de traitement entre les deux procédés de fracturation hydraulique de la roche qui résulte de l'article 1er est en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

b. Sur l'incompétence négative du législateur

- **Décision n° 2010-45 QPC du 6 octobre 2010, M. Mathieu P. [Noms de domaine Internet]**

5. Considérant, d'autre part, que la liberté d'entreprendre découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ; qu'aux termes de son article 11 : « La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme : tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi » ; que la propriété est au nombre des droits de l'homme consacrés par les articles 2 et 17 de la Déclaration de 1789 ; qu'en l'état actuel des moyens de communication et eu égard au développement généralisé des services de communication au public en ligne ainsi qu'à l'importance prise par ces services dans la vie économique et sociale, notamment pour ceux qui exercent leur activité en ligne, l'encadrement, tant pour les particuliers que pour les entreprises, du choix et de l'usage des noms de domaine sur internet affecte les droits de la propriété intellectuelle, la liberté de communication et la liberté d'entreprendre ;

6. Considérant que l'article L. 45 du code des postes et des communications électroniques confie à des organismes désignés par le ministre chargé des communications électroniques l'attribution et la gestion des noms de domaine « au sein des domaines de premier niveau du système d'adressage par domaines de l'internet, correspondant au territoire national » ; qu'il se borne à prévoir que l'attribution par ces organismes d'un nom de domaine est assurée « dans l'intérêt général, selon des règles non discriminatoires rendues publiques et qui veillent au respect, par le demandeur, des droits de la propriété intellectuelle » ; que, pour le surplus, cet article renvoie à un décret en Conseil d'État le soin de préciser ses conditions d'application ; que, si le législateur a ainsi préservé les droits de la propriété intellectuelle, il a entièrement délégué le pouvoir d'encadrer les conditions dans lesquelles les noms de domaine sont attribués ou peuvent être renouvelés, refusés ou retirés ; **qu'aucune autre disposition législative n'institue les garanties permettant qu'il ne soit pas porté atteinte à la liberté d'entreprendre ainsi qu'à l'article 11 de la Déclaration de 1789 ; que, par suite, le législateur a méconnu l'étendue de sa compétence** ; qu'il en résulte que l'article L. 45 du code des postes et des communications électroniques doit être déclaré contraire à la Constitution ;

- **Décision n° 2012-298 QPC du 28 mars 2013, SARL Majestic Champagne [Taxe additionnelle à la contribution sur la valeur ajoutée des entreprises - Modalités de recouvrement]**

5. Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi fixe les règles concernant... l'assiette, le taux et les modalités de recouvrement des impositions de toutes natures... » ; qu'il s'ensuit que, lorsqu'il définit une imposition, le législateur doit déterminer ses modalités de recouvrement, lesquelles comprennent les règles régissant le contrôle, le recouvrement, le contentieux, les garanties et les sanctions applicables à cette imposition ; que la méconnaissance par le législateur de sa propre compétence ne peut être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité que dans le cas où cette méconnaissance affecte par elle-même un droit ou une liberté que la Constitution garantit ;

6. Considérant que **l'absence de détermination des modalités de recouvrement d'une imposition affecte le droit à un recours effectif garanti par l'article 16 de la Déclaration de 1789** ;

- **Décision n° 2013-336 QPC du 1er août 2013, Société Natixis Asset Management [Participation des salariés aux résultats de l'entreprise dans les entreprises publiques]**

. En ce qui concerne le grief tiré de la méconnaissance par le législateur de l'étendue de sa compétence :

16. Considérant que la méconnaissance par le législateur de sa propre compétence peut être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité dans le cas où cette méconnaissance affecte par elle-même un droit ou une liberté que la Constitution garantit ;

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

18. Considérant qu'en adoptant les dispositions contestées, le législateur a soustrait les « entreprises publiques » à l'obligation d'instituer un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise ; qu'il n'a pas fixé la liste des « entreprises publiques » auxquelles, par dérogation à cette règle, cette obligation s'applique ; qu'il s'est borné à renvoyer au décret le soin de désigner celles des entreprises publiques qui y seraient néanmoins soumises ; que le législateur s'est ainsi abstenu de définir le critère en fonction duquel les entreprises publiques sont soumises à cette obligation en ne se référant pas, par exemple, à un critère fondé sur l'origine du capital ou la nature de l'activité ; qu'il n'a pas encadré le renvoi au décret et a conféré au pouvoir réglementaire la compétence pour modifier le champ d'application de la loi ; qu'en reportant ainsi sur des autorités administratives ou juridictionnelles le soin de fixer des règles dont la détermination n'a été confiée par la Constitution qu'à la loi, il a méconnu l'étendue de sa compétence ;

19. Considérant que la liberté d'entreprendre résulte de l'article 4 de la Déclaration de 1789 ; **que la méconnaissance par le législateur de l'étendue de sa compétence dans la détermination du champ d'application de l'obligation faite aux entreprises d'instituer un dispositif de participation des salariés à leurs résultats affecte par elle-même l'exercice de la liberté d'entreprendre** ;

20. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le premier alinéa de l'article 15 de l'ordonnance du 21 octobre 1986, devenu le premier alinéa de l'article L. 442-9 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 30 décembre 2004 susvisée, doit être déclaré contraire à la Constitution ;

- **Décision n° 2013-343 QPC du 27 septembre 2013, Époux L. [Détermination du taux d'intérêt majorant les sommes indûment perçues à l'occasion d'un changement d'exploitant agricole]**

5. Considérant qu'en vertu de l'article 34 de la Constitution, la loi détermine les principes fondamentaux des obligations civiles et commerciales ;

6. Considérant qu'en adoptant les dispositions contestées, le législateur s'est borné à prévoir que la créance de restitution des sommes indûment versées à l'occasion de la conclusion d'un bail rural produisait intérêt « au taux pratiqué par la Caisse régionale de crédit agricole pour les prêts à moyen terme » ; qu'indépendamment des différences de taux pratiqués par les différentes caisses régionales, les taux d'intérêt pratiqués par ces établissements peuvent varier selon qu'il s'agit de prêts aux entreprises ou aux particuliers, de prêts à taux normal ou à taux bonifié ; qu'ils peuvent également varier selon la durée du prêt, selon les montants en cause et selon que le prêt est conclu à taux fixe ou à taux variable ; **qu'en s'abstenant de fixer ou d'habiliter le pouvoir réglementaire à fixer les modalités selon lesquelles le taux prévu par les dispositions contestées est déterminé et rendu public, le législateur a méconnu l'étendue de la compétence qu'il tient de l'article 34 de la Constitution ;**

7. Considérant que la propriété figure au nombre des droits de l'homme consacrés par les articles 2 et 17 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ; que l'absence de détermination des modalités de calcul du taux d'intérêt applicable à une créance affecte par elle-même le montant des sommes allouées et, par suite, le droit de propriété tant du créancier que du débiteur ; qu'en conséquence, sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre grief, les mots « et égal au taux pratiqué par la Caisse régionale de crédit agricole pour les prêts à moyen terme » figurant à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 411-74 du code rural et de la pêche maritime doivent être déclarés contraires à la Constitution ;