

Décision n° 2016 – 558/559 QPC

Article L. 6323-17 du code du travail

*Droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail
provoquée par la faute lourde du salarié*

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2016

Sommaire

I. Dispositions législatives.....	4
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	16

Table des matières

I. Dispositions législatives.....	4
A. Dispositions contestées	4
1. Code du travail	4
- Article L 6323-17 (<i>Version applicable au litige</i>).....	4
B. Évolution des dispositions contestées	5
a. Version créée par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, article 8.....	5
- Article L. 933-6.....	5
b. Version issue de l'ord. 12 mars 2007 relative au code du travail.....	5
- Article L. 6323-17.....	5
c. Version issue de la loi du 24 novembre 2009.....	5
- Article L. 6323-17.....	5
- Article L. 6323-18.....	6
- Article L. 6323-17 (<i>version en vigueur</i>)	6
C. Autres dispositions	7
a. Code de travail (<i>Version issue de la loi du 24 novembre 2009</i>)	7
- Article L. 1234-1.....	7
- Article L. 6111-1.....	7
- Article L. 6323-1.....	8
- Article L. 6323-2.....	8
- Article L. 6323-3.....	8
- Article L. 6323-5.....	8
- Article L. 6323-6.....	8
- Article L. 6323-7.....	8
- Article L. 6323-8.....	9
- Article L. 6323-9.....	9
- Article L. 6323-10.....	9
- Article L. 6323-11.....	9
- Article L. 6323-13.....	9
- Article L. 6323-14.....	9
- Article L.6323-15.....	10
- Article L. 6323-16.....	10
- Article L. 6323-18.....	10
- Article L. 6323-19.....	10
- Article L. 6323-20.....	10
- Article L. 6323-21.....	10
D. Jurisprudence judiciaire.....	12
- Cass. Soc., 16 mai 1990, n° 88-41565	12
- Cass. Soc., 3 octobre 1990, n° 88-42334	12
- Cass. Soc., 26 février 1991, n° 88-44908.....	12
- Cass. Soc., 26 février 1991, n° 88-44908.....	12
- Cass. Soc., 21 novembre 2000, 98-45609.....	12
- Cass. soc., 25 septembre 2013, 98-45609	12
- Cass. Soc., 22 octobre 2015, n° 14-11291	13
E. Réponses ministérielles	14
a. Question n° 68695, 1er février 2011 : [Portabilité du DIF en cas de faute grave]	14
b. Question N° 93604	14
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	16
A. Normes de référence.....	16
1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789	16

- Article 6	16
2. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946	16
3. Constitution du 4 octobre 1958	16
- Article 34	16
B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....	17
1. Sur l'égal accès à la formation professionnelle,.....	17
- Décision n° 2006-533 DC du 16 mars 2006, Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.....	17
- Décision n° 2011-123 QPC du 29 avril 2011, M. Mohamed T. [Conditions d'octroi de l'allocation adulte handicapé].....	17
2. Sur l'égalité devant la loi en matière de droit du travail.....	18
- Décision n° 97-388 DC du 20 mars 1997, Loi créant les plans d'épargne retraite.....	18
- Décision n° 2003-489 DC du 29 décembre 2003, Loi de finances pour 2004.....	18
- Décision n° 2006-541 DC du 28 septembre 2006, Accord sur l'application de l'article 65 de la convention sur la délivrance de brevets européens (Accord de Londres)	18
- Décision n° 2011-216 QPC du 3 février 2012, M. Franck S. [Désignation du représentant syndical au comité d'entreprise].....	18
- Décision n° 2014-704 DC du 11 décembre 2014, Loi relative à la désignation des conseillers prud'hommes	19
- Décision n° 2014-706 DC du 18 décembre 2014, Loi de financement de la sécurité sociale pour 2015	19
- Décision n° 2015-502 QPC du 27 novembre 2015, Syndicat Confédération générale du travail [Modalités de répartition, entre les organisations syndicales de salariés, des crédits du fonds paritaire alloués à la mission liée au paritarisme]	20
- Décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016, M. Michel O. [Absence d'indemnité compensatrice de congé payé en cas de rupture du contrat de travail provoquée par la faute lourde du salarié]	21

I. Dispositions législatives

A. Dispositions contestées

1. Code du travail

Sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie

Livre III : La formation professionnelle continue

Titre II : Dispositifs de formation professionnelle continue

Chapitre III : Droit individuel à la formation

Section 5 : Portabilité du droit individuel à la formation.

- **Article L 6323-17** (*Version applicable au litige*)

Modifié par Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie - article. 6¹

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action mentionnée au premier alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

¹ Le livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° La section 5 du chapitre III du titre II est ainsi rédigée :

« Section 5

« Portabilité du droit individuel à la formation

« Art.L. 6323-17.-En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

« Lorsque l'action mentionnée au premier alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

« En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

(...)

B. Évolution des dispositions contestées

a. Version créée par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, article 8

- Article L. 933-6²

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. Dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé. En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

b. Version issue de l'ord. 12 mars 2007 relative au code du travail

- Article L. 6323-17

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Lorsque le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur.

NOTA :

Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

c. Version issue de la loi du 24 novembre 2009

*Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art.6*³

Portabilité du droit individuel à la formation

- Article L. 6323-17

-En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de

² III. - Le chapitre III du titre III du livre IX du même code est ainsi rétabli :

« **Chapitre III**

« **Du droit individuel à la formation** (...)

³ Le livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° La section 5 du chapitre III du titre II est ainsi rédigée :

financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur. Lorsque l'action mentionnée au premier alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

- **Article L. 6323-18**

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, est utilisée dans les conditions suivantes :

1° Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies au premier alinéa de l'article L. 6323-8. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. Cette somme est imputée au titre de la section " professionnalisation ", sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel ;

2° Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section " professionnalisation ", sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.

Chapitre III : Compte personnel de formation

Section 2 : Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les salariés

Sous-section 2 : Formations éligibles et mobilisation du compte

- **Article L. 6323-17** (*version en vigueur*)

Modifié par LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale - art. 1er

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation et l'employeur lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13, ou lorsqu'elle vise les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6, ainsi que dans des cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.

C. Autres dispositions

a. Code de travail (*Version issue de la loi du 24 novembre 2009*)

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre II : Le contrat de travail

Titre III : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Chapitre IV : Conséquences du licenciement

Section 1 : Préavis et indemnité de licenciement

Sous-section 1 : Préavis et indemnité compensatrice de préavis.

- **Article L. 1234-1**

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

Sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie

Livre Ier : Principes généraux et organisation institutionnelle de la formation et de l'orientation professionnelles

Titre Ier : Principes généraux

Chapitre Ier : Objectifs et contenu de la formation et de l'orientation professionnelles.

Section 1 : La formation professionnelle tout au long de la vie

- **Article L. 6111-1**

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux, dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 6123-1. Cette stratégie est déclinée dans chaque région dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre.

Section 1 : Conditions d'ouverture.

- **Article L. 6323-1**

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté minimale dans l'entreprise déterminée par voie réglementaire, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures.

Une convention ou un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise peut prévoir une durée supérieure.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation.

- **Article L. 6323-2**

Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du droit individuel à la formation est calculée à due proportion du temps.

- **Article L. 6323-3**

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier du droit individuel à la formation à due proportion du temps, à l'issue d'un délai déterminé par voie réglementaire.

Le droit individuel à la formation est mis en oeuvre dans les conditions du présent chapitre.

L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation pour les entreprises de dix salariés et plus assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Section 2 : Modalités de mise en oeuvre.

- **Article L. 6323-5**

Les droits acquis annuellement au titre du droit individuel à la formation peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis à due proportion du temps.

- **Article L. 6323-6**

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent vingt heures sur six ans.

Pour les salariés à temps partiel, ce cumul doit être au moins égal au montant cumulé des heures calculées chaque année à due proportion, quel que soit le nombre d'années cumulées, dans la limite de cent vingt heures.

- **Article L. 6323-7**

L'employeur informe chaque salarié par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation, y compris les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnés à l'article L. 6323-3.

- **Article L. 6323-8**

Des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle.

A défaut d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées au 6° de ce même article ainsi que les actions de qualification mentionnées à l'article L. 6314-1.

- **Article L. 6323-9**

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies à l'article L. 6323-8, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

- **Article L. 6323-10**

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation dans le cadre du droit individuel à la formation, l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai déterminé par voie réglementaire.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

- **Article L. 6323-11**

Les actions de formation exercées dans le cadre du droit individuel à la formation se déroulent en dehors du temps de travail.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail.

Article L6323-12

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme.

Dans ce cas, l'employeur verse à l'organisme collecteur le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues par les sections 3 et 4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

NOTA :

Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Section 3 : Rémunération et protection sociale.

- **Article L. 6323-13**

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies à l'article L. 6321-2.

- **Article L. 6323-14**

Lorsque les heures de formation sont accomplies hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10.

- **Article L.6323-15**

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Section 4 : Prise en charge des frais de formation.

- **Article L. 6323-16**

Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Les frais de formation sont à la charge de l'employeur, qui peut s'en acquitter par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées.

Sa mise en oeuvre par accord de branche s'effectue dans des conditions fixées par décret.

- **Article L. 6323-18**

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, est utilisée dans les conditions suivantes :

1° Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies au premier alinéa de l'article L. 6323-8. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. Cette somme est imputée au titre de la section " professionnalisation ", sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel ;

2° Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section " professionnalisation ", sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel

- **Article L. 6323-19**

Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information comprend les droits visés à l'article L. 6323-17 et, dans les cas de licenciements visés à l'article L. 1233-65, les droits du salarié en matière de droit individuel à la formation définis par l'article L. 1233-66.

- **Article L. 6323-20**

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

- **Article L. 6323-21**

Créé par [LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 6](#)

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail prévu à l'article [L. 1234-19](#), dans des conditions fixées par décret, les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° de l'article [L. 6323-18](#).

D. Jurisprudence judiciaire

- Cass. Soc., 16 mai 1990, n° 88-41565

Attendu que, pour décider que la salariée avait commis une faute lourde, l'arrêt attaqué a relevé qu'elle avait reconnu avoir sérieusement majoré les quantités déclarées " par peur de faire l'objet d'une sanction pour travail insuffisant de la part du chef de fabrication " ;

Qu'en statuant ainsi, **sans relever l'intention de la salariée de nuire à l'employeur**, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

- Cass. Soc., 3 octobre 1990, n° 88-42334

Attendu que pour décider que le comportement des époux X... était constitutif d'une faute lourde, la cour d'appel a relevé qu'ils avaient fait travailler à leur profit un pensionnaire de l'établissement ébéniste de profession, en infraction à l'article 16-09 de la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 ;

Attendu qu'en se déterminant ainsi, alors, d'une part, que la convention collective ne prévoit qu'un licenciement sans préavis et alors, d'autre part, que **la faute lourde est celle commise avec intention de nuire**, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

- Cass. Soc., 26 février 1991, n° 88-44908

Vu les articles L. 122-6 et L. 122-8 du Code du travail ;

Attendu que la faute visée par ces textes résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle **rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis** ;

- Cass. Soc., 26 février 1991, n° 88-44908

Vu les articles L. 122-6 et L. 122-8 du Code du travail ;

Attendu que la faute visée par ces textes résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ;

- Cass. Soc., 21 novembre 2000, 98-45609

Attendu, cependant, que **la qualification de faute grave ou de faute lourde n'aurait pu être retenue que si l'employeur avait prononcé une rupture immédiate du contrat de travail** ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que l'employeur reconnaissait expressément au salarié son droit au préavis en fixant la date de rupture six mois après la lettre de licenciement, se bornant à dispenser le salarié de l'exécution du préavis, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

- Cass. soc., 25 septembre 2013, 98-45609

Vu l'article 68 de la convention collective nationale des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955, ensemble l'article L. 2251-1 du code du travail ;

Attendu qu'en vertu du premier de ces textes, « en cas de licenciement individuel le collaborateur cadre licencié bénéficiera : a) d'un préavis de 3 mois ou, le cas échéant de l'indemnité correspondante ; b) de l'indemnité compensatrice de congé payé à laquelle il peut prétendre ; c) de l'indemnité de licenciement, telle qu'elle est prévue à la présente convention. Cependant, si le licenciement est prononcé à la suite d'une faute grave, l'indemnité de licenciement pourra être supprimée » ; que le texte ajoute en facteur commun : « enfin, en cas de

faute lourde, il pourra être procédé au licenciement de l'intéressé, sans préavis ni indemnité » ; qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions que ce n'est qu'en cas de faute lourde que le collaborateur cadre licencié peut être privé de l'indemnité de préavis ;

- **Cass. Soc., 22 octobre 2015, n° 14-11291**

Vu l'article L. 3141-26 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement justifié par une faute lourde et rejeter les demandes du salarié au titre de la rupture de son contrat de travail, l'arrêt retient que celui-ci a détourné sur son compte personnel une somme de 60 000 euros venant en règlement partiel, par un client, d'une facture correspondant à la livraison d'une commande de vins, qu'il a reconnu avoir sollicité cette somme auprès du client et l'avoir perçue et ne démontre pas qu'il s'agissait d'un prêt personnel ni en avoir informé l'employeur, qu'il n'apporte aucune preuve contraire de ce qui constitue un abus de confiance au préjudice de son employeur et une tentative d'enrichissement personnel au détriment de la société, qu'il a manifestement commis une faute grave avec intention de nuire à son employeur ;

Attendu, cependant, que **la faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise ;**

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans **caractériser la volonté de nuire du salarié**, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

E. Réponses ministérielles

a. Question n° 68695, 1er février 2011 : [Portabilité du DIF en cas de faute grave]

Question publiée au JO le : 12/01/2010 page : 258

Mme Arlette Grosskost attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur l'application de l'article L. 6323-17 du nouveau code du travail. Cet article concerne l'utilisation du droit individuel à la formation en cas de licenciement. Il dispose qu'en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, le salarié peut, s'il en fait la demande avant la fin du préavis, utiliser la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Elle s'interroge quant à l'application de ce texte en cas de licenciement pour faute grave dans la mesure où la rupture d'un contrat de travail pour faute grave autorise de rompre le contrat sans préavis de licenciement.

Réponse :

À la suite d'une question parlementaire relative à la difficulté pour un salarié licencié pour faute grave dispensé de préavis de demander à son employeur la portabilité de son DIF, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé rappelle et précise le régime institué par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, et codifié aux articles L. 6323-17 et suivants du Code du travail. En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, le salarié peut, s'il en fait la demande avant la fin du préavis, utiliser la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Cependant, le salarié licencié pour faute grave étant dispensé de préavis, il se trouve ainsi dans l'impossibilité de transmettre cette demande, quand bien même le texte ne l'exclut pas du bénéfice de ce dispositif. Le Ministre préconise par conséquent de faire droit à la demande du salarié **dès lors qu'elle est effectuée pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable s'il n'avait pas été licencié pour faute grave.**

b. Question N° 93604

Question publiée au JO le : 16/11/2010 page : 12443

Mme Jacqueline Fraysse interroge M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur la portabilité du droit individuel à la formation. À l'heure actuelle, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, de licenciement, de démission considérée comme « légitime » par l'Assurance chômage, de rupture conventionnelle du CDI ou de fin de CDD, les salariés peuvent conserver le bénéfice de leurs droits individuels à la formation, soit auprès d'un nouvel employeur, soit pendant la période de chômage. La lettre de licenciement est tenue de mentionner les droits individuels à la formation acquis par le salarié et la possibilité qui lui est offerte de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. En cas de démission du salarié en revanche, celui-ci ne peut conserver le bénéfice de son DIF qu'à la double condition qu'il en fasse la demande et que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis. Aucune modalité d'information n'étant prévue, de nombreux salariés démissionnaires ignorent cette disposition et perdent ainsi leurs droits individuels à la formation. Par ailleurs, il ne leur est pas possible de faire valoir auprès d'un nouvel employeur leurs droits précédemment acquis. Elle demande donc que la portabilité du DIF soit assurée pour les salariés démissionnaires au même titre que pour les salariés licenciés, que des modalités d'information sur la portabilité de ces droits soient prévues et que les salariés démissionnaires puissent faire valoir leur DIF aussi bien pendant leur période de préavis qu'auprès de leur nouvel employeur.

Réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative à la portabilité du droit individuel à la formation (DIF). Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a prévu des mécanismes de portabilité du DIF. **S'agissant plus particulièrement de la portabilité du DIF en cas de démission du salarié, la réglementation prévoit qu'en cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.** Le DIF du salarié démissionnaire est donc envisagé de la même manière que pour les autres salariés demeurant dans l'entreprise. Par ailleurs, l'article L. 6323-7 du code du travail prévoit

que chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF. En outre, en cas de démission reconnue comme légitime et ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié démissionnaire peut bénéficier de la portabilité de son droit, soit en tant que demandeur d'emploi, soit auprès d'un nouvel employeur selon les mêmes règles que celles applicables aux salariés licenciés. Ces dispositions, introduites par la loi du 24 novembre 2009 précitée, sont conformes à celles de l'accord national interprofessionnel signé le 7 janvier 2009 par l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives, et il n'est pas envisagé en l'état de les modifier. Les partenaires sociaux et le législateur ont considéré que la démission d'un salarié, d'une part, le licenciement, d'autre part, étaient une cause de rupture du contrat de travail de nature différente et qu'en conséquence les règles applicables en matière de portabilité du DIF, pour être semblables, pouvaient cependant ne pas être identiques.

II. Constitutionnalité de la disposition contestée

A. Normes de référence

1. 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.
(...)

2. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

13. La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'Etat.

3. 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

1. Sur l'égal accès à la formation professionnelle,

- Décision n° 2006-533 DC du 16 mars 2006, Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

. En ce qui concerne le titre IV intitulé : " Accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage " :

17. Considérant que les dispositions du titre IV de la loi déferée doivent être également examinées au regard du treizième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 aux termes duquel : " La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture " ;

18. Considérant que les dispositions du titre IV qui visent à favoriser un accès équilibré des femmes et des hommes aux différentes filières de formation professionnelle et d'apprentissage, en invitant les régions à prendre en compte cet objectif pour établir le plan régional de développement des formations professionnelles ou pour élaborer des contrats fixant les objectifs de développement des formations professionnelles initiales et continues, ne méconnaissent pas les exigences constitutionnelles précitées ; que, toutefois, **elles ne sauraient avoir pour effet de faire prévaloir la considération du sexe sur celle des capacités** ; que, sous cette réserve, le titre IV n'est pas contraire à la Constitution

- Décision n° 2011-123 QPC du 29 avril 2011, M. Mohamed T. [Conditions d'octroi de l'allocation adulte handicapé]

1. Considérant qu'en vertu du 2° de l'article L. 821-2 du code de la sécurité sociale, l'allocation aux adultes handicapés est versée à toute personne qui remplit notamment la condition suivante : « Elle n'a pas occupé d'emploi depuis une durée fixée par décret » ;

2. Considérant que, selon le requérant, ces dispositions privent certaines personnes handicapées de moyens convenables d'existence en méconnaissance du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ;

3. Considérant qu'aux termes du onzième alinéa du Préambule de 1946 : « La Nation garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence » ; que **les exigences constitutionnelles résultant de ces dispositions impliquent la mise en œuvre d'une politique de solidarité nationale en faveur des personnes défavorisées ; qu'il appartient au législateur, pour satisfaire à cette exigence, de choisir les modalités concrètes qui lui paraissent appropriées** ; qu'en particulier, il lui est à tout moment loisible, statuant dans le domaine qui lui est réservé par l'article 34 de la Constitution, de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions ; qu'il ne lui est pas moins loisible d'adopter, pour la réalisation ou la conciliation d'objectifs de nature constitutionnelle, des modalités nouvelles dont il lui appartient d'apprécier l'opportunité et qui peuvent comporter la modification ou la suppression de dispositions qu'il estime excessives ou inutiles ; que, cependant, l'exercice de ce pouvoir ne saurait aboutir à priver de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel ;

2. Sur l'égalité devant la loi en matière de droit du travail

- **Décision n° 97-388 DC du 20 mars 1997, Loi créant les plans d'épargne retraite**

27. Considérant 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 ;

- **Décision n° 2003-489 DC du 29 décembre 2003, Loi de finances pour 2004**

37. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen : " 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 " ; que si, en règle générale, le principe d'égalité impose de traiter de la même façon des personnes qui se trouvent dans la même situation, il n'en résulte pas pour autant qu'il oblige à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations différentes ;

- **Décision n° 2006-541 DC du 28 septembre 2006, Accord sur l'application de l'article 65 de la convention sur la délivrance de brevets européens (Accord de Londres)**

9. Considérant, en deuxième lieu, qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : " 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 " ; que si, en règle générale, le principe d'égalité impose de traiter de la même façon des personnes qui se trouvent dans la même situation, il n'en résulte pas pour autant qu'il oblige à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations différentes ;

- **Décision n° 2011-216 QPC du 3 février 2012, M. Franck S. [Désignation du représentant syndical au comité d'entreprise]**

3. 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, d'autre part, aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » ;

4. Considérant que les dispositions contestées ont pour objet de déterminer, pour les entreprises de trois cents salariés et plus, les conditions dans lesquelles un syndicat peut désigner un salarié pour le représenter au comité d'entreprise ; que l'article 5 de la loi du 20 août 2008 susvisée a modifié les conditions de cette désignation en prévoyant que cette faculté est réservée aux syndicats comptant au moins deux élus dans ce comité ; que la nouvelle rédaction de l'article L. 2324-2 précité est entrée en vigueur le 22 août 2008 ; que les dispositions contestées, telles qu'interprétées par la Cour de cassation, permettent que les représentants syndicaux désignés selon les dispositions antérieurement en vigueur conservent leur mandat jusqu'au prochain renouvellement du comité d'entreprise mais interdisent la désignation de nouveaux représentants syndicaux par les syndicats ne remplissant pas les nouvelles conditions de désignation ;

5. Considérant, en premier lieu, qu'en subordonnant la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise à la condition pour un syndicat d'y avoir des élus, le législateur n'a méconnu ni le principe d'égalité entre les organisations syndicales, ni la liberté syndicale, ni aucune autre exigence constitutionnelle ;

6. Considérant, en second lieu, que, d'une part, **il était loisible au législateur, sans méconnaître aucun principe, ni aucune règle constitutionnelle, de prévoir une application immédiate des nouvelles conditions de désignation du représentant syndical au comité d'entreprise ; que la mission de représentation syndicale au comité d'entreprise et celle de délégué syndical sont différentes ; que, par suite, il était également loisible au législateur de fixer des règles d'entrée en vigueur différentes pour les nouvelles dispositions relatives à la désignation des délégués syndicaux et pour celles relatives à la désignation des représentants syndicaux au comité d'entreprise ;**

7. Considérant, d'autre part, que les dispositions contestées telles qu'interprétées par la Cour de cassation organisent une transition progressive entre deux régimes successifs de représentation syndicale au comité

d'entreprise ; que les différences de traitement résultant de ces dispositions entre les organisations syndicales, selon qu'elles ont ou non des élus au comité d'entreprise ou selon qu'elles avaient ou non procédé à la désignation d'un représentant au comité d'entreprise avant la date d'entrée en vigueur de la loi, reposent sur des différences de situation directement liées à l'objet de la loi ;

- **Décision n° 2014-704 DC du 11 décembre 2014, Loi relative à la désignation des conseillers prud'hommes**

– SUR LES GRIEFS TIRÉS DE L'ATTEINTE AUX PRINCIPES D'ÉGALITÉ DEVANT LA LOI ET D'ÉGAL ACCÈS AUX EMPLOIS PUBLICS :

8. Considérant que les requérants soutiennent que les dispositions contestées conduiront à ce que seuls les salariés affiliés à une organisation syndicale seront susceptibles d'être proposés à la désignation pour être conseillers prud'hommes ; que les différences ainsi instituées, d'une part, entre les salariés selon qu'ils sont affiliés ou non à un syndicat et, d'autre part, entre les salariés et les demandeurs d'emplois, méconnaîtraient le principe d'égal accès aux emplois publics ; qu'en retirant aux demandeurs d'emploi le pouvoir de participer à la désignation des conseillers prud'hommes, ces dispositions méconnaîtraient également le principe d'égalité devant la loi ;

9. 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. 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 » ;

10. Considérant, en premier lieu, que l'audience des organisations syndicales de salariés définie au 5° de l'article L. 2121-1 du code du travail est assise sur les résultats, premièrement, des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, deuxièmement, du scrutin organisé au niveau régional en application de l'article L. 2122-10-1 du même code pour mesurer la représentativité syndicale dans les entreprises de moins de onze salariés et, troisièmement, des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés aux chambres départementales d'agriculture ; que tous les salariés sont électeurs à ces élections qu'ils soient ou non affiliés à un syndicat ;

11. Considérant, en deuxième lieu, que les dispositions contestées n'ont ni pour objet ni pour effet d'empêcher que des personnes qui ont la qualité de demandeur d'emploi ou des personnes non affiliées à un syndicat soient désignées comme conseiller prud'hommes ;

12. Considérant qu'il s'ensuit qu'**en prévoyant que les conseillers prud'hommes seront désignés en fonction de l'audience des organisations syndicales de salariés et de celle des organisations professionnelles d'employeurs, les dispositions contestées ne créent de différence de traitement ni entre les salariés syndiqués et ceux qui ne le sont pas ni entre les salariés et les demandeurs d'emplois ;**

13. Considérant, en troisième lieu, que les dispositions contestées maintiennent le caractère paritaire de la composition des conseils de prud'hommes qui correspond à la compétence particulière de cette juridiction pour connaître des différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail **entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient ; qu'en prévoyant que les conseillers prud'hommes seront désignés en fonction du critère d'audience qui fonde la représentativité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, les dispositions contestées ont fixé un critère de désignation des candidats en lien direct avec l'objet de la loi ;**

14. Considérant qu'eu égard aux objectifs que s'est fixé le législateur, ces dispositions ne méconnaissent ni le principe d'égalité devant la loi ni celui d'égal accès aux emplois publics ;

- **Décision n° 2014-706 DC du 18 décembre 2014, Loi de financement de la sécurité sociale pour 2015**

10. Considérant que les caisses de congés payés prévues par les dispositions de l'article L. 3141-30 du code du travail sont chargées du service des indemnités de congés payés aux salariés des employeurs des secteurs d'activité relevant d'une telle caisse ; qu'elles ne tiennent de la loi aucun droit à bénéficier de l'avantage de trésorerie résultant du décalage entre la perception des cotisations sociales et autres contributions correspondant à ces indemnités auprès des employeurs et leur reversement ultérieur aux organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale ; que, par suite, en prévoyant que les cotisations sociales et autres contributions seront recouvrées par ces organismes lors de la perception par les caisses de congés payés des sommes dues par les employeurs au titre des indemnités de congés payés dues à leurs salariés, l'article 23 n'a ni

porté atteinte à une situation légalement acquise ni remis en cause les effets qui pouvaient légitimement être attendus d'une telle situation ;

11. Considérant, en troisième lieu, 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 avec l'objet de la loi qui l'établit ;

12. Considérant, d'une part, que les employeurs affiliés à une caisse de congés payés ne se trouvent pas, au regard des règles relatives au recouvrement des cotisations sociales et autres contributions correspondant aux indemnités de congés payés servies à leurs salariés, dans la même situation que les autres employeurs ; que la différence de traitement résultant de ce que les premiers seront à terme tenus, en vertu des dispositions contestées, de s'acquitter, auprès des organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale et par anticipation, des cotisations sociales et autres contributions correspondant aux indemnités de congés payés dues à leurs salariés est fondée sur une différence de situation en rapport direct avec l'objectif poursuivi par le législateur ;

13. Considérant, d'autre part, que dans l'hypothèse où le montant de la part salariale des cotisations sociales et autres contributions visées au 2° de l'article L. 243-1-3 acquitté par anticipation serait différent du montant dû compte tenu du nombre de jours de congés effectivement pris par un salarié dont l'employeur est affilié à une caisse de congés payés, la dernière phrase du 2° de l'article L. 243-1-3 prévoit un mécanisme d'ajustement ; que, par suite, les dispositions contestées n'instituent aucune différence de traitement entre les salariés dont l'employeur est affilié à une caisse de congés payés, selon que ces salariés prennent ou non l'intégralité de leurs congés ;

14. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le principe d'égalité devant la loi n'est pas méconnu ;

- **Décision n° 2015-502 QPC du 27 novembre 2015, Syndicat Confédération générale du travail [Modalités de répartition, entre les organisations syndicales de salariés, des crédits du fonds paritaire alloués à la mission liée au paritarisme]**

4. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » ; qu'aux termes de son huitième alinéa : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; qu'il appartient au législateur, compétent en application de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical, de fixer les conditions de mise en œuvre du droit des travailleurs de participer par l'intermédiaire de leurs délégués à la détermination des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ;

5. Considérant qu'en prévoyant que les crédits du fonds paritaire sont répartis de manière uniforme entre les organisations syndicales de salariés, les dispositions contestées, loin de porter atteinte à la liberté syndicale et au principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail, mettent en œuvre ces exigences constitutionnelles ; que, par suite, les griefs tirés de la méconnaissance de la liberté syndicale et du principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail doivent être écartés ;

6. Considérant, d'autre part, 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 ;

7. Considérant que **les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs ont pour objet la défense des droits et des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des salariés, pour les premières, et des employeurs, pour les secondes ; que la nature des intérêts que ces deux catégories d'organisations défendent les place dans une situation différente au regard des règles qui organisent le paritarisme ; qu'ainsi, en prévoyant que le montant des crédits alloués aux organisations syndicales de salariés au titre de la mission liée au paritarisme est réparti de façon uniforme entre elles, alors même que d'autres règles sont prévues pour la répartition du montant des crédits alloués aux organisations professionnelles d'employeurs à ce titre, le législateur a traité différemment des situations différentes ; que cette différence de traitement est en rapport avec l'objet de**

la loi qui l'établit ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit être écarté ;

- **Décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016, M. Michel O. [Absence d'indemnité compensatrice de congé payé en cas de rupture du contrat de travail provoquée par la faute lourde du salarié]**

5. 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 avec l'objet de la loi qui l'établit ;

6. Considérant qu'en vertu des dispositions contestées, le salarié licencié pour faute lourde est privé de l'indemnité compensatrice de congé payé ; que, toutefois, cette règle ne s'applique pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés ; que l'article L. 3141-30 du même code prévoit que des décrets déterminent les professions pour lesquelles l'application des dispositions relatives aux congés payés prend la forme d'une adhésion de l'employeur à une caisse de congés et que ces dispositions concernent en particulier les salariés qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue chez un même employeur au cours de la période reconnue par l'employeur pour l'appréciation du droit au congé ;

7. Considérant que les salariés qui n'ont pas encore bénéficié de l'ensemble des droits à congé qu'ils ont acquis lorsqu'ils sont licenciés se trouvent placés, au regard du droit à congé, dans la même situation ; que, par suite, en prévoyant qu'un salarié ayant travaillé pour un employeur affilié à une caisse de congés conserve son droit à indemnité compensatrice de congé payé en cas de licenciement pour faute lourde, alors que tout autre salarié licencié pour faute lourde est privé de ce droit, le législateur a traité différemment des personnes se trouvant dans la même situation ;

8. Considérant qu'il résulte des travaux parlementaires que, d'une part, en adoptant les dispositions contestées, le législateur a entendu prendre en compte la gravité de la faute ayant justifié le licenciement ; que, d'autre part, en adoptant les dispositions des articles L. 3141-28 et L. 3141-30, le législateur a entendu régler de façon spécifique le régime de gestion des droits à congé payé des salariés exerçant une activité discontinuée chez une pluralité d'employeurs afin de garantir l'effectivité de leur droit à congé ;

9. Considérant que, la différence de traitement entre les salariés licenciés pour faute lourde selon qu'ils travaillent ou non pour un employeur affilié à une caisse de congés est sans rapport tant avec l'objet de la législation relative aux caisses de congés qu'avec l'objet de la législation relative à la privation de l'indemnité compensatrice de congé payé ; que, par suite, les dispositions contestées méconnaissent le principe d'égalité devant la loi ; que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, les dispositions contestées doivent être déclarées contraires à la Constitution ;