



Commentaire

Décision n° 2017-652 QPC du 4 août 2017

Comité d'entreprise de l'unité économique et sociale Markem Imaje

(Délai de consultation du comité d'entreprise)

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 6 juin 2017 par la Cour de cassation (chambre sociale, arrêt n° 1177 du 1^{er} juin 2017) d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) posée par le comité d'entreprise de l'unité économique et sociale Markem Imaje relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit du quatrième alinéa de l'article L. 2323-3 et du dernier alinéa de l'article L. 2323-4 du code du travail.

L'article L. 2323-3 du code du travail est relatif aux délais dans lequel le comité d'entreprise doit rendre ses avis et vœux dans l'exercice de ses missions consultatives. Le quatrième alinéa de cet article dispose qu'à l'expiration du délai fixé pour rendre son avis, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

En vertu de l'article L. 2323-4 du code du travail, pour accomplir ses missions, le comité d'entreprise doit pouvoir disposer d'informations précises et écrites. En cas d'insuffisance de ces informations, il peut en obtenir communication en saisissant le président du tribunal de grande instance. Le dernier alinéa de cet article prévoit que la saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis. Le juge peut cependant le prolonger sous certaines conditions.

Dans sa décision n° 2017-652 QPC du 4 août 2017, le Conseil constitutionnel a déclaré les dispositions contestées, dans leur rédaction résultant de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, conformes à la Constitution.

I. – Les dispositions contestées

A. – Historique et objet des dispositions contestées

1. – Le comité d'entreprise

* Le comité d'entreprise est l'une des institutions représentatives du personnel, créée par l'ordonnance du 22 février 1945¹.

¹ Ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise.

Aux termes de l'article L. 2323-1 du code du travail dans sa rédaction applicable à la QPC, il « *a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production* ».

Ce rôle s'est affirmé progressivement, à partir de la loi du 28 octobre 1982², le législateur souhaitant renforcer le dialogue social.

* La création d'un comité d'entreprise est obligatoire dans les entreprises comprenant au moins cinquante salariés (article L. 2322-2). Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, le comité d'entreprise peut être créé par convention ou accord collectif du travail (article L. 2322-3). Il est présidé par le chef d'entreprise et comprend une délégation élue du personnel et une représentation syndicale.

2. – Les attributions consultatives du comité d'entreprise

Conçu à l'origine pour gérer les activités sociales et culturelles de l'entreprise, le comité d'entreprise s'est progressivement vu confier des attributions consultatives en matière professionnelle et économique.

* Dans la rédaction du code du travail correspondant à celles des articles faisant l'objet de la QPC, les attributions consultatives du comité d'entreprise sont définies aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60. L'obligation pesant sur l'entreprise est très large : comme le rappelle le professeur Jean-Emmanuel Ray, « *pour résumer, tout projet de mesure générale et impersonnelle doit passer par cette information-consultation préalable* »³.

Dix-sept matières doivent faire l'objet d'une consultation obligatoire. L'article L. 2323-6 prévoit ainsi que « *Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle* ». De la même manière, le comité doit aussi être consulté sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise (L. 2323-12), les orientations de la formation professionnelle au sein de l'entreprise (L. 2323-33) ou en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire (article L. 2323-24).

² Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel.

³ Jean-Emmanuel Ray, *Droit du travail, droit vivant*, Wolters-Kluwer, 23^e éd., 2014, p. 504.

La loi du 17 août 2015⁴ a depuis clarifié et rationalisé les attributions consultatives du comité d'entreprise en regroupant en trois grandes consultations annuelles, les dix-sept consultations obligatoires préexistantes⁵.

Le calendrier de certaines consultations est fixé par la loi, qui en définit la périodicité (information-consultation annuelle ou trimestrielle). D'autres consultations sont seulement requises préalablement à la décision de l'employeur. Ainsi, aux termes de l'article L. 2323-2 du code du travail : « *Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise, sauf, en application de l'article L. 2323-42 [L. 2323-25 dans la rédaction applicable avant le 1^{er} janvier 2016], avant le lancement d'une offre publique d'acquisition.* » La loi du 17 août 2015 a depuis ajouté que « *Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise* ».

La Cour de cassation définit la notion de décision comme étant toute prise de position ayant une incidence sur l'organisation de l'entreprise. Elle n'a pas à être accompagnée de mesures concrètes et précises : « *si une décision s'entend d'une manifestation de volonté d'un organe dirigeant qui oblige l'entreprise, il ne s'en déduit pas qu'elle implique nécessairement des mesures précises et concrètes ; [...] un projet, même formulé en termes généraux, doit être soumis à consultation du comité d'entreprise lorsque son objet est assez déterminé pour que son adoption ait une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, peu important qu'il ne soit pas accompagné de mesures précises et concrètes d'application dès lors que la discussion ultérieure de ces mesures n'est pas de nature à remettre en cause, dans son principe, le projet adopté* »⁶.

En plus de ces consultations obligatoires, le comité d'entreprise peut formuler, de sa propre initiative, ou examiner, à la demande de l'employeur, « *toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale* » (article. L. 2323-1 du code du travail).

⁴ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

⁵ L'article L. 2323-6, actuellement en vigueur, dispose désormais :

« *Le comité d'entreprise est consulté chaque année dans les conditions définies à la présente section sur :*

« *1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;*

« *2° La situation économique et financière de l'entreprise ;*

« *3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi* ».

⁶ Cour de cassation, chambre sociale, 12 novembre 1997, n° 96-12314.

* « *Dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise émet des avis et vœux* » (premier alinéa de l'article L. 2323-3 du code du travail).

Selon Yannick Pagnerre⁷, l'avis est l'acte formulé dans le cadre d'une procédure de consultation à l'initiative du chef d'entreprise. Les vœux constituent « *l'intention du comité dans le cadre de la présentation d'informations de nature à provoquer l'expression collective* ».

L'employeur n'est pas lié par les avis ou les vœux ainsi exprimés.

3. – La portée des dispositions contestées

Le législateur a entendu donner au droit à la consultation et à l'information un plein effet utile, d'une part, en l'enserrant dans certains délais, d'autre part, en donnant au comité d'entreprise les moyens d'obtenir l'information dont il a besoin pour se prononcer en pleine connaissance de cause.

a. – Les délais (article L. 2323-3 du code du travail)

* Le législateur exige que le comité d'entreprise dispose, pour se prononcer, « *d'un délai d'examen suffisant* » (deuxième alinéa de l'article L. 2323-3).

En dehors des délais spécifiques fixés par la loi, les délais sont déterminés en accord avec l'employeur. Ils ne peuvent en tout état de cause être inférieurs à quinze jours (troisième alinéa du même article). Le délai fixé « *doit permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence* ». Ainsi, il doit être tenu compte de la nature, de l'importance des questions soumises et de l'assistance éventuelle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

À défaut d'accord, ce sont les délais fixés par voie réglementaire qui s'appliquent.

En application de l'article R. 2323-1, le délai « *court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données dans les conditions prévues aux articles R. 2323-1-5 et suivants* ».

En vertu de l'article R. 2323-1-1, le comité d'entreprise dispose d'un délai d'un mois pour rendre son avis, de deux mois en cas d'intervention d'un expert, de

⁷ Yannick Pagnerre, « Comité d'entreprises - Attributions économiques et financières », *JurisClasseur Travail Traité*, fasc. 15-21.

trois mois en cas de saisine du CHSCT, qu'il y ait ou non une expertise, de quatre mois en cas de mise en place d'une instance de coordination des CHSCT pour l'occasion, qu'il y ait ou non une expertise.

Le troisième alinéa de l'article L. 2323-3 indique qu'à l'expiration de ces délais le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

* L'encadrement des délais a été introduit par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. L'effectivité de la consultation était au cœur des préoccupations des parlementaires. Le rapporteur du texte devant l'Assemblée nationale indiquait ainsi : *« Mais c'est surtout la suite de la phrase qui est importante et particulièrement protectrice : "Ces délais (...) doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence...". Telle est la philosophie du texte : inutile d'imposer des délais trop longs, quand cela ne se justifie pas, car on a intérêt à aller le plus vite possible pour régler les problèmes. En revanche, il n'est pas question de prévoir des délais trop courts, lesquels priveraient les salariés de leurs droits »*⁸.

b. – L'obligation d'information (article L. 2323-4 du code du travail)

L'information communiquée au comité d'entreprise par l'employeur doit être précise et écrite (premier alinéa de l'article L. 2323-4).

Le caractère suffisant est apprécié par le juge judiciaire. Le degré d'exigence varie en fonction de la nature et de l'étendue du projet soumis à l'avis du comité d'entreprise.

Il ressort ainsi de la jurisprudence judiciaire :

« que les informations transmises doivent permettre d'exprimer un avis éclairé et utile, que les documents et les informations fournies doivent assurer une lisibilité du projet afin d'en assurer la parfaite compréhension ;

*« qu'en cas de projet particulièrement complexe, s'il est nécessaire d'informer et consulter le comité d'entreprise à chaque étape du projet, il n'en demeure pas moins que l'information fournie dès l'origine doit être suffisamment détaillée pour que les représentants du personnel puissent se prononcer en ayant une vision satisfaisante des objectifs poursuivis des moyens pour y parvenir et des conséquences en termes d'emplois »*⁹.

⁸ M. Jean-Marc Germain, rapporteur de la commission des affaires sociales, compte-rendu des débats – séance du 5 avril 2013.

⁹ CA Paris, 31 juillet 2009, n° 09/14577.

Si le comité d'entreprise estime que les informations ne lui ont pas été transmises ou conteste leur caractère suffisant, le deuxième alinéa de l'article L. 2323-4 lui ouvre la faculté de saisir le président du tribunal de grande instance qui statue en la forme des référés dans un délai de huit jours.

À cette occasion, le comité d'entreprise peut demander au juge d'ordonner la communication desdites informations (même alinéa). En cas de « *difficulté particulière d'accès* » aux informations nécessaires à la formulation de son avis motivé, il peut aussi lui demander de prolonger le délai d'examen initial de l'avis (dernier alinéa de l'article).

La question du caractère non suspensif du recours a été très discutée. M. Nicolas Sansu, à l'occasion du dépôt d'un amendement de suppression de l'article 4 du projet de loi encadrant les délais et créant une voie de recours, expliquait : « *Concernant les délais, le code du travail précise que le comité d'entreprise doit disposer d'un délai d'examen suffisant pour donner un avis motivé s'il bénéficie par ailleurs des informations écrites et précises communiquées par l'employeur. Le juge, s'il est saisi, peut évaluer si le délai était suffisant ou non. Dans votre texte, l'accord peut introduire un délai préfixé qui lie le comité d'entreprise, même si en cas de litige, ce dernier peut saisir le tribunal de grande instance en référé. Le juge statue alors dans un délai de huit jours. Nous notons que la saisine du juge ne suspend pas la procédure de consultation sauf si le juge décide qu'en raison de difficultés particulières, il convient de prolonger les délais de consultation. La plupart du temps, celui-ci ne pourra pas utiliser sa possibilité de prolonger les délais, car il lui sera très difficile de se prononcer dans un délai de huit jours. Mais le plancher du délai conventionnel étant fixé à quinze jours, la contrepartie de l'abaissement de la durée minimum devait être l'effet suspensif attaché au recours devant le juge des référés* »¹⁰.

Ces amendements de suppression ont été repoussés, le rapporteur jugeant que les préoccupations exprimées étaient satisfaites par la possibilité pour le juge de décider de la prolongation du délai.

c. – Les sanctions attachées au défaut d'information et de consultation

Le défaut de consultation obligatoire, de communication des pièces nécessaires pour rendre l'avis ou l'insuffisance des informations transmises entraîne plusieurs conséquences.

En premier lieu, ces irrégularités peuvent commander la suspension du projet ou de la décision unilatérale de l'employeur voire l'inopposabilité ou la nullité de la

¹⁰ Assemblée nationale, compte-rendu des débats – séance du 5 avril 2013.

décision. Elles peuvent engager la responsabilité de l'employeur et donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

Ainsi la Cour de cassation a pu juger : *« Mais attendu que, selon l'article L. 4328-2-1 du code du travail, le comité d'entreprise doit être consulté préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise de moyens ou techniques permettant le contrôle de l'activité des salariés, que cette consultation qui doit permettre au comité de donner son avis sur la pertinence et la proportionnalité entre les moyens utilisés et le but recherché, n'a pas le même objet que la consultation sur la mise en place d'une nouvelle modalité de rémunération ;*

« Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le comité d'entreprise n'avait pas été consulté avant que l'employeur décide d'utiliser "un outil de pilotage commercial" comme moyen d'évaluation des salariés, a ainsi caractérisé l'existence d'un trouble manifestement illicite justifiant la suspension de cette décision jusqu'à la consultation des représentants du personnel sur ce projet »¹¹.

La Cour de cassation a encore jugé : *« si l'absence d'un plan social ou la nullité de celui-ci entraîne la nullité de la procédure de licenciement, la nullité est également encourue lorsque, le comité d'entreprise n'ayant pas été valablement saisi, l'irrégularité a été soulevée avant le terme de la procédure à un moment où elle pouvait encore être suspendue et reprise et que l'employeur a néanmoins notifié les licenciements »¹².*

En second lieu, le refus de l'employeur d'apporter au comité d'entreprise l'information dont il a besoin peut relever du délit d'entrave défini à l'article L. 2328-1 du code du travail, qui punit d'une amende de 7 500 euros le fait d'apporter une entrave au « *fonctionnement régulier* » du comité d'entreprise.

B. – Origine de la QPC et question posée

L'unité économique et sociale Markem Imaje, comprenant les sociétés Markem Imaje holding, Markem Imaje industries et Markem Imaje, avait consulté son comité d'entreprise sur un projet de réorganisation des activités de comptabilité.

Avant l'expiration du délai de trois mois imparti pour rendre son avis, le comité d'entreprise avait saisi le président du tribunal de grande instance de Valence afin qu'il ordonne la prolongation du délai d'examen et la suspension de l'exécution du projet tant qu'il n'aura pas rendu son avis. Le comité d'entreprise

¹¹ Cass., chambre sociale, 10 avril 2008, n° 06-45741.

¹² Cass., chambre sociale, 14 janvier 2003, n° 01-10239

avait relevé appel du rejet de ces demandes. La cour d'appel avait réformé l'ordonnance et jugé que les demandes étaient irrecevables.

Le requérant avait formé un pourvoi devant la Cour de cassation contre l'arrêt de la cour d'appel, à l'occasion duquel il avait soulevé une QPC ainsi formulée :

« La combinaison des dispositions de l'alinéa 4 de l'article L. 2323-3 du code du travail, en vertu desquelles, à l'expiration du délai de consultation, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif, et des dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2323-4, en vertu desquelles la saisine du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés pour qu'il ordonne la communication d'informations nécessaires à la formulation d'un avis motivé n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour statuer, sont-elles contraires :

- *au principe de participation garanti par l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;*
- *au droit au recours effectif garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme*
- *au principe d'égalité devant la loi ? »*

Par l'arrêt du 1^{er} juin 2017, la Cour de cassation avait renvoyé au Conseil constitutionnel la QPC au motif *« que la question posée présente un caractère sérieux en ce que, d'une part, les dispositions en cause sont susceptibles de placer les comités d'entreprise dans des situations différentes, selon que la juridiction saisie aux fins d'obtenir des informations et un délai supplémentaires statue ou non dans un délai imparti, et partant, de porter atteinte au principe d'égal accès des citoyens à la justice en ce que, d'autre part, l'absence d'effet suspensif du recours peut conduire, dans ces conditions, à ce que l'institution représentative du personnel soit privée de toute protection de son droit à l'information nécessaire pour que puisse être assurée la participation du personnel à la gestion de l'entreprise, en dépit de l'exercice d'une voie de recours, et qu'il en résulte que la procédure applicable est susceptible de méconnaître les exigences découlant de l'article 16 de la Déclaration de 1789 et de priver de garanties légales la protection constitutionnelle du droit de participation découlant de l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ».*

II. – L'examen de la constitutionnalité des dispositions contestées

Le requérant, auquel s'étaient jointes trois parties intervenantes (la confédération française démocratique du travail, la confédération générale du travail et le comité d'entreprise de la société Électricité de France), reprochait aux dispositions contestées de méconnaître, d'une part, le principe de participation

garanti par le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, d'autre part, le droit à un recours juridictionnel effectif et, enfin, le principe d'égalité devant la loi.

Avant d'y répondre, le Conseil constitutionnel a déterminé la version des dispositions sur lesquelles portait la QPC. Cette dernière ayant été soulevée à l'occasion d'un litige relatif à une demande d'avis adressée au comité d'entreprise requérant, formulée au premier semestre de l'année 2015 et dont le juge avait été saisi le 16 juin 2015, il en a déduit qu'il était saisi des dispositions contestées dans leur rédaction résultant de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (paragr. 1).

A. – Les griefs tirés de la méconnaissance du principe de participation et du droit à un recours juridictionnel effectif

1. – La jurisprudence constitutionnelle

a. – La jurisprudence relative au principe de participation

Pendant longtemps, la valeur normative du huitième alinéa du Préambule de 1946, aux termes duquel « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* », a pu être discutée en raison de son caractère principalement programmatique. En 1977, le Conseil constitutionnel a appliqué pour la première fois cette disposition en jugeant que « *si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, dispose en son huitième alinéa que "tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises", l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; qu'ainsi c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect des principes qui sont énoncés au huitième alinéa du Préambule, les conditions de leur mise en œuvre* »¹³.

Aujourd'hui, la valeur juridique du principe de participation n'est plus remise en cause. La méconnaissance des droits que le huitième alinéa garantit peut être invoquée devant le Conseil constitutionnel sur le fondement de l'article 61-1 de la Constitution¹⁴.

Le principe de participation réserve une large marge de manœuvre au législateur,

¹³ Décision n° 77-79 DC du 5 juillet 1977, *Loi portant diverses dispositions en faveur de l'emploi des jeunes et complétant la loi n° 75-574 du 4 juillet 1975 tendant à la généralisation de la sécurité sociale*, cons. 3.

¹⁴ Décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010, *CGT FO et autres (Représentativité des syndicats)*, cons. 6.

même si le huitième alinéa, contrairement au septième relatif au droit de grève, ne se réfère pas à la loi. Le Conseil a ainsi jugé que « *si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, dispose en son huitième alinéa que " tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ", l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; qu'ainsi c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect de cette disposition à valeur constitutionnelle, les conditions et garanties de sa mise en œuvre* »¹⁵.

En règle générale, on distingue les deux facettes du principe consacré par le huitième alinéa du Préambule que sont la participation à la détermination des conditions de travail, d'une part, et la gestion des entreprises, d'autre part. Poussés à l'extrême, ces deux principes impliqueraient une véritable cogestion. Tel n'est pas le sens que leur prête la jurisprudence constitutionnelle. D'ailleurs, le Conseil constitutionnel a expressément jugé dans sa décision n° 2013-333 QPC du 26 juillet 2013 que « *le huitième alinéa du Préambule de 1946 n'impose pas la présence de représentants des salariés au sein des organes de direction de l'entreprise* »¹⁶.

Le principe de participation à la gestion des entreprises revêt en pratique une acception limitée dans la jurisprudence constitutionnelle. Ainsi, le Conseil constitutionnel juge conforme à ce principe un dispositif qui se limite à prévoir une information et une consultation des délégués du personnel sur l'utilisation et le volume d'heures supplémentaires et complémentaire effectuées par les salariés¹⁷.

De la même manière, si les implications concrètes du principe de participation à la détermination des conditions de travail peuvent paraître plus larges, en raison du rôle des conventions collectives, le contrôle opéré par le Conseil constitutionnel demeure limité. Par exemple, le Conseil juge que le huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 « *implique que la détermination des modalités concrètes de cette mise en œuvre fasse l'objet d'une concertation appropriée entre les employeurs et les salariés ou leurs organisations représentatives, elle n'a ni pour objet ni pour effet d'imposer que dans tous les cas cette détermination soit subordonnée à la conclusion d'accords* »

¹⁵ Décision n° 93-328 DC du 16 décembre 1993, *Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle*, cons. 3.

¹⁶ Décision n° 2013-333 QPC du 26 juillet 2013, *M. Philippe M. et autres (Représentation des salariés au conseil d'administration)*, cons. 5.

¹⁷ Décision n° 2007-555 DC du 16 août 2007, *Loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat*, cons. 9.

collectifs »¹⁸.

Dans sa décision précitée du 16 décembre 1993, le Conseil a jugé, s'agissant plus spécifiquement de l'insuffisance des informations communiquées au comité d'entreprise :

« Considérant que l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; qu'il revient ainsi au législateur de déterminer, dans le respect du huitième alinéa précité du Préambule de la Constitution de 1946, les conditions de mise en œuvre de cette disposition ;

« Considérant [...] que le respect du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 implique que les représentants des salariés bénéficient des informations nécessaires pour que soit assurée la participation du personnel à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion de l'entreprise ; que l'article contesté ne les prive pas de telles informations »¹⁹.

b. – La jurisprudence relative au droit à un recours juridictionnel effectif

Aux termes de l'article 16 de la Déclaration de 1789 : *« Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution »*. Est garanti par cette disposition le droit des personnes intéressées à exercer un recours juridictionnel effectif.

Le caractère suspensif du droit au recours ne constitue pas une exigence constitutionnelle²⁰. Toutefois, le Conseil constitutionnel prend en compte le risque que la décision qui fait l'objet d'un recours produise des effets irrémédiables et porte, de ce fait, atteinte à un droit protégé.

Ainsi, saisi d'une disposition permettant au CHSCT d'obtenir, sans possibilité d'effet suspensif, la désignation d'un expert aux frais de l'employeur, le Conseil a considéré que *« la combinaison de l'absence d'effet suspensif du recours de l'employeur et de l'absence de délai d'examen de ce recours conduit, dans ces conditions, à ce que l'employeur soit privé de toute protection de son droit de*

¹⁸ Décision n° 93-328 DC du 16 décembre 1993, *Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle*, cons.4.

¹⁹ Décision n° 93-328 DC du 16 décembre 1993, *Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle*, cons. 9 et 11.

²⁰ Décision n° 2016-745 DC du 26 janvier 2017, *Loi relative à l'égalité et à la citoyenneté*, paragr. 83 : s'agissant du pouvoir de consignation du préfet pour défaut d'exécution par une commune de ses obligations en matière d'aménagement et de gestion des aires d'accueil des gens du voyage, l'ordre de consignation n'étant pas suspensif, le Conseil constitutionnel juge que *« Le législateur, auquel il était par ailleurs loisible de prévoir que le recours contre l'ordre de consignation ne serait pas suspensif, a ainsi assorti la procédure de consignation qu'il a instaurée de garanties suffisantes »*.

propriété en dépit de l'exercice d'une voie de recours »²¹ et censuré, pour ce motif, la disposition. En effet, l'employeur était tenu de payer les honoraires correspondant aux diligences accomplies par un expert, même s'il obtenait postérieurement l'annulation de la décision du CHSCT ayant fait appel à l'expert.

Ce même souci d'éviter une atteinte irrémédiable à un droit en raison d'un recours inadapté a conduit le Conseil constitutionnel à formuler une réserve d'interprétation pour exiger que le juge statue rapidement en matière d'hospitalisation sans consentement d'une personne présentant des troubles mentaux : « *s'agissant d'une mesure privative de liberté, le droit à un recours juridictionnel effectif impose que le juge judiciaire soit tenu de statuer sur la demande de sortie immédiate dans les plus brefs délais compte tenu de la nécessité éventuelle de recueillir des éléments d'information complémentaires sur l'état de santé de la personne hospitalisée* »²².

Dans de nombreuses autres affaires, le Conseil constitutionnel retient, pour écarter le grief tiré de la méconnaissance du droit au recours, l'existence des procédures de droit commun et, particulièrement, celles de référé, qui permettent au justiciable d'obtenir une première décision sur la conservation des intérêts en cause²³.

Récemment, il a jugé dans sa décision du 2 juin 2017 : « *S'agissant d'une décision d'arrêt ou de limitation de traitements de maintien en vie conduisant au décès d'une personne hors d'état d'exprimer sa volonté, le droit à un recours juridictionnel effectif impose que cette décision soit notifiée aux personnes auprès desquelles le médecin s'est enquis de la volonté du patient, dans des conditions leur permettant d'exercer un recours en temps utile. Ce recours doit par ailleurs pouvoir être examiné dans les meilleurs délais par la juridiction compétente aux fins d'obtenir la suspension éventuelle de la décision contestée. Sous ces réserves, le grief tiré de la méconnaissance du droit à un recours juridictionnel effectif doit être écarté* »²⁴.

²¹ Décision n° 2015-500 QPC du 27 novembre 2015 précitée.

²² Décision n° 2010-71 QPC du 26 novembre 2010, *Mlle Danielle S. (Hospitalisation sans consentement)*, cons. 39.

²³ Cf., par exemple : décision n° 2003-467 DC du 13 mars 2003, *Loi pour la sécurité intérieure*, cons. 4 ; décision n° 2011-119 QPC du 1 avril 2011, *Mme Denise R. et autre (Licenciement des assistants maternels)*, cons. 5 ; décision n° 2015-490 QPC du 14 octobre 2015, *M. Omar K. (Interdiction administrative de sortie du territoire)*, cons. 9.

²⁴ Décision n° 2017-632 QPC du 2 juin 2017, *Union nationale des associations de familles de traumatisés crâniens et de cérébro-lésés (Procédure collégiale préalable à la décision de limitation ou d'arrêt des traitements d'une personne hors d'état d'exprimer sa volonté)*, paragr. 17.

2. – L'application à l'espèce

Le requérant faisait valoir qu'il résultait de la combinaison des dispositions contestées que le comité d'entreprise pouvait être réputé avoir rendu un avis négatif sur la question dont l'a saisi l'employeur, sans que le juge ait statué sur sa demande de transmission des informations qui lui manquent pour rendre utilement son avis. En l'absence de caractère suspensif de la saisine du juge et compte tenu de l'impossibilité matérielle dans laquelle se trouveraient les juridictions pour respecter le délai de huit jours, le recours offert au comité d'entreprise serait dépourvu de caractère effectif.

Le Conseil constitutionnel n'a cependant pas suivi le raisonnement ainsi développé. Il a tout d'abord relevé les garanties prévues par le législateur pour assurer le respect du principe de participation.

Il a ainsi souligné que les deuxième et troisième alinéas de l'article L. 2323-3 du code du travail exigent que le comité d'entreprise dispose d'un délai suffisant pour se prononcer, qui lui permette d'exercer « *utilement* » sa compétence consultative, ce délai ne pouvant être inférieur à quinze jours (paragr. 8).

Le Conseil constitutionnel a ensuite relevé que, par symétrie, le premier alinéa de l'article L. 2323-4 du même code impose à l'employeur de fournir au comité d'entreprise une information précise et écrite « *afin de lui permettre de formuler utilement son avis* » (paragr. 9).

Le Conseil constitutionnel s'est ensuite intéressé aux moyens effectivement donnés au comité d'entreprise pour assurer le respect des principes ainsi rappelés et « *prévenir le risque que le comité d'entreprise soit empêché d'exercer ses prérogatives si l'employeur ne lui délivre qu'une information imprécise ou incomplète* » (paragr. 10). Il a en premier lieu rappelé que le deuxième alinéa de l'article L. 2323-4 autorise le comité d'entreprise à saisir le juge pour qu'il ordonne la communication des informations qui lui manquent et que ce dernier se prononce, en la forme des référés, mais avec ses pleines prérogatives, dans un délai de huit jours. En second lieu, répondant à l'argument de l'absence d'effet suspensif de la saisine du juge, le Conseil constitutionnel a relevé que la prolongation du délai d'examen par le comité d'entreprise de son avis peut être décidée par le juge lui-même « *en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise* » (même paragr.). Il a précisé : « *Le juge, à cet égard, tient compte, dans son appréciation, du délai qui restera, après sa décision, au comité d'entreprise pour rendre son avis, afin de repousser ce délai pour que le comité puisse se prononcer de manière utile une fois l'information obtenue* » (même paragr.).

Enfin, le Conseil constitutionnel s'est attaché à répondre à l'argument, mêlé de fait, selon lequel, lorsque le juge ne respecte pas le délai qui lui est fixé, le recours du comité d'entreprise est privé d'effectivité. Un tel argument ne pouvait prospérer. En effet, comme le Conseil a eu l'occasion de le juger à plusieurs reprises, l'éventualité du non-respect de la loi, qu'il soit volontaire, dans le cas d'un détournement ou qu'il résulte d'un état de fait, ne saurait entacher la loi d'inconstitutionnalité²⁵. Dans la décision commentée, le Conseil constitutionnel a ainsi jugé « *l'éventualité, à l'occasion de certaines procédures, du non-respect des délais prévus par la loi, pour des motifs tenant aux conditions de fonctionnement des juridictions, ne saurait suffire à entacher celle-ci d'inconstitutionnalité. Dès lors, ne peut être accueilli le grief tiré de ce que, en violation du deuxième alinéa de l'article L. 2323-4 du code du travail, le juge saisi par le comité d'entreprise statuerait souvent au-delà du délai de huit jours, à une date postérieure à l'échéance du délai laissé au comité d'entreprise pour se prononcer* » (paragr. 11).

Le Conseil constitutionnel a conclu de l'ensemble de ces éléments que « *les dispositions contestées sont assorties des garanties nécessaires pour assurer le respect du principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». Il a par conséquent écarté le grief tiré de la méconnaissance de ce principe, ainsi que, pour les motifs énoncés aux paragraphes 10 et 11, celui tiré de la méconnaissance du droit à un recours juridictionnel effectif (paragr. 12).

B. – Le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi

* 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* ». De manière constante, le Conseil constitutionnel juge que le principe d'égalité devant la loi « *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* »²⁶.

²⁵ Décision n° 86-207 DC du 26 juin 1986, *Loi autorisant le Gouvernement à prendre diverses mesures d'ordre économique et social*, cons. 76 ; décision n° 99-416 DC du 23 juillet 1999, *Loi portant création d'une couverture maladie universelle*, cons. 25 ; décision n° 2001-451 DC du 27 novembre 2001, *Loi portant amélioration de la couverture des non salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*, cons. 33 ; décision n° 2004-507 DC du 9 décembre 2004, *Loi portant diverses dispositions relatives au sport professionnel*, cons. 28 ; décision n° 2006-535 DC du 30 mars 2006, *Loi pour l'égalité des chances*, cons. 15 et décision n° 2013-669 DC du 17 mai 2013, *Loi ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe*, cons. 30.

²⁶ Par exemple, récemment : décision n° 2016-592 QPC du 21 octobre 2016, *Mme Françoise B. (Recours en récupération des frais d'hébergement et d'entretien des personnes handicapées)*, paragr. 6.

* Le requérant soutenait que les dispositions contestées méconnaissaient le principe d'égalité devant la loi. Selon lui, lorsque le juge saisi d'une demande de communication d'information statue après l'expiration du délai de consultation du comité d'entreprise, il déclare le recours irrecevable. Il en déduisait que les justiciables sont placés dans une situation différente, s'agissant du succès de leur demande, selon que le juge statue ou non dans les délais.

Au soutien de sa thèse, il invoquait la décision du Conseil constitutionnel du 18 janvier 1985, qui a jugé :

« Considérant que l'article 175, alinéa 1^{er}, de la loi, applicable à l'ensemble des jugements susceptibles d'appels rendus dans les procédures de redressement et de liquidation judiciaires des entreprises, est ainsi conçu : "lorsque la cour d'appel n'a pas statué au fond dans les deux mois suivant le prononcé du jugement entrepris, celui-ci acquiert autorité de chose jugée. Dans ce cas, le pourvoi en cassation est formé contre le jugement de première instance."

« Considérant qu'il résulte de ces dispositions que, dans toutes les procédures d'appel prévues par la loi, les justiciables sont placés quelles que soient leurs diligences, dans des situations différentes au regard des garanties qu'offre l'exercice d'une même voie de recours selon que la cour d'appel statue ou non dans le délai qui lui est imparti ; que le premier alinéa de l'article 175 méconnaît ainsi le principe d'égal accès des citoyens à la justice et doit être déclaré non conforme à la Constitution »²⁷.

* Le Conseil constitutionnel n'a toutefois pas jugé que le raisonnement qu'il avait suivi dans la décision précitée du 18 janvier 1985 pouvait être transposé en l'espèce. En effet, cette décision reposait sur l'existence d'une différence de traitement créée par la loi elle-même : la loi traitait différemment les justiciables, pour l'exercice de leur droit d'appel, selon que la cour d'appel statuait en moins de deux mois ou pas. Elle faisait de cette circonstance de fait le critère de droit déterminant pour valider ou non l'appel.

Or, dans la décision commentée, le Conseil constitutionnel a observé que, dans la mesure où les dispositions contestées prévoient des règles identiques pour les comités d'entreprise qui saisissent le juge en application du deuxième alinéa de l'article L. 2323-4 du code du travail, elles n'établissent pas de différence de traitement entre les justiciables (paragr. 14). De la même manière, ce qui fait écho à la réponse apportée au même argument, présenté au soutien des griefs précédemment évoqués, *« l'éventualité d'une méconnaissance, par le juge, du délai fixé par la loi ne constitue pas une différence de traitement établie par la*

²⁷ Décision n° 84-183 DC du 18 janvier 1985, *Loi relative au redressement et à la liquidation judiciaire des entreprises*, cons. 14 et 15.

loi » (même paragr.).

En l'absence de différence de traitement créée par la loi, le grief tiré de la violation du principe d'égalité devant la loi ne pouvait qu'être écarté (paragr. 14).

En conséquence, le Conseil constitutionnel a jugé que le quatrième alinéa de l'article L. 2323-3 du code du travail et le dernier alinéa de l'article L. 2323-4 du même code, qui ne méconnaissent aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, sont conformes à la Constitution (paragr. 15).