



Décision n° 2017 - 653 QPC

**Articles L. 3121-1 à L. 3121-8 et L. 3121-41 à L. 3121-47
du code du travail**

*Dispositions supplétives relatives au travail effectif et à
l'aménagement du temps de travail sur une période
supérieure à la semaine*

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2017

Sommaire

I. Dispositions législatives.....	3
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	7

Table des matières

I. Dispositions législatives.....	3
A. Dispositions contestées	3
Code du travail.....	3
- Article L. 3121-1.....	3
- Article L. 3121-2.....	3
- Article L. 3121-3.....	3
- Article L. 3121-4.....	3
- Article L. 3121-5.....	3
- Article L. 3121-6.....	4
- Article L. 3121-7.....	4
- Article L. 3121-8.....	4
- Article L. 3121-41.....	4
- Article L. 3121-42.....	5
- Article L. 3121-43.....	5
- Article L. 3121-44.....	5
- Article L. 3121-45.....	5
- Article L. 3121-46.....	5
- Article L. 3121-47.....	6
B. Anciens textes.....	6
- Article L. 212-4 du code du travail	6
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	7
A. Normes de référence.....	7
1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789	7
- Article 6	7
2. Constitution du 4 octobre 1958	7
- Article 34	7
B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....	8
a. Sur la recevabilité de la QPC.....	8
- Décision n° 2004-509 DC du 13 janvier 2005, Loi de programmation pour la cohésion sociale.....	8
- Décision n° 2013-359 QPC du 13 décembre 2013, Société Sud Radio Services et autre [Mise en demeure par le Conseil supérieur de l'audiovisuel]	8
- Décision n° 2014-439 QPC du 23 janvier 2015, M. Ahmed S. [Déchéance de nationalité].....	9
- Décision n° 2016-600 QPC du 2 décembre 2016, M. Raïme A. [Perquisitions administratives dans le cadre de l'état d'urgence III].....	9
- Décision n° 2016-606/607 QPC du 24 janvier 2017, M. Ahmed M. et autre [Contrôles d'identité sur réquisitions du procureur de la République].....	9
b. Sur le principe d'égalité devant la loi	9
- Décision n° 2004-509 DC du 13 janvier 2005, Loi de programmation pour la cohésion sociale.....	9
- Décision n° 2012-232 QPC du 13 avril 2012, M. Raymond S. [Ancienneté dans l'entreprise et conséquences de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi].....	10
- Décision n° 2015-715 DC du 5 août 2015, Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques	10
- Décision n° 2016-582 QPC du 13 octobre 2016, Société Goodyear Dunlop Tires France SA [Indemnité à la charge de l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse]	11

I. Dispositions législatives

A. Dispositions contestées

Code du travail

Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale

Livre Ier : Durée du travail, repos et congés

Titre II : Durée du travail, répartition et aménagement des horaires

Chapitre Ier : Durée et aménagement du travail

Section 1 : Travail effectif, astreintes et équivalences

Sous-section 1 : Travail effectif.

Paragraphe 1 : Ordre public

- **Article L. 3121-1**

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

- **Article L. 3121-2**

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

- **Article L. 3121-3**

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

- **Article L. 3121-4**

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

- **Article L. 3121-5**

Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective

- **Article L. 3121-6**

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause mentionnés à l'article L. 3121-2, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif.

- **Article L. 3121-7**

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L. 3121-4 dépasse le temps normal de trajet.

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

- **Article L. 3121-8**

A défaut d'accords prévus aux articles L. 3121-6 et L. 3121-7 :

1° Le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;

2° Le contrat de travail prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif ;

3° Les contreparties prévues au second alinéa de l'article L. 3121-7 sont déterminées par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

(...)

Section 4 : Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, horaires individualisés et récupération des heures perdues

Sous-section 1 : Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Paragraphe 1 : Ordre public

- **Article L. 3121-41**

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.

Cette période de référence ne peut dépasser trois ans en cas d'accord collectif et neuf semaines en cas de décision unilatérale de l'employeur.

Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au delà de 1 607 heures.

Si la période de référence est inférieure ou supérieure à un an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence.

- **Article L. 3121-42**

Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un délai raisonnable de tout changement dans la répartition de leur durée de travail.

- **Article L. 3121-43**

La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective

- **Article L. 3121-44**

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

En application de l'article L. 3121-41, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :

1° La période de référence, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans ;

2° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;

3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

Si la période de référence est supérieure à un an, l'accord prévoit une limite hebdomadaire, supérieure à trente-cinq heures, au delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré. Si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut prévoir cette même limite hebdomadaire. Les heures supplémentaires résultant de l'application du présent alinéa n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence mentionnée au 1°.

L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée, dans le respect de l'avant-dernier alinéa.

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

- **Article L. 3121-45**

A défaut d'accord mentionné à l'article L. 3121-44, l'employeur peut, dans des conditions fixées par décret, mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus.

- **Article L. 3121-46**

Par dérogation à l'article L. 3121-45, dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines.

- **Article L. 3121-47**

A défaut de stipulations dans l'accord mentionné à l'article L. 3121-44, le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à sept jours.

B. Anciens textes

- **Article L. 212-4 du code du travail**

Modifié par Loi n°2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 – art. 69 JORF 19 janvier 2005

Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 – art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs.

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. 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.

2. Constitution du 4 octobre 1958

- Article 34

(...)

La loi détermine les principes fondamentaux :

(...)

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

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

a. Sur la recevabilité de la QPC

- Décision n° 2004-509 DC du 13 janvier 2005, Loi de programmation pour la cohésion sociale

15. Considérant que l'article 69 de la loi déferée modifie l'article L. 212-4 du code du travail ; qu'il prévoit que le temps de déplacement pour se rendre du domicile au lieu d'exécution du contrat de travail ne constitue pas un temps de travail effectif, mais qu'il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail ; qu'à défaut d'une convention ou d'un accord collectif, l'employeur détermine cette contrepartie après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent ;

16. Considérant que les requérants soutiennent que cette disposition méconnaît le principe d'égalité en introduisant dans la " comptabilisation du temps de travail " un critère lié au domicile, lequel n'est pas un élément du contrat de travail ; qu'ils font valoir que le temps de travail de deux salariés qui effectuent, à partir de leur domicile, un déplacement professionnel de même durée pour se rendre sur leur lieu de travail sera calculé de manière différente suivant le lieu où ils habitent ;

17. 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 ;

18. Considérant qu'afin de préciser la définition de la " durée de travail effectif " mentionnée au premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail, le législateur a prévu que le temps nécessaire à un salarié pour rejoindre, depuis son domicile, un lieu d'exécution du contrat de travail distinct du lieu habituel, ne constitue pas un temps de travail effectif ; qu'il a toutefois institué une contrepartie pour la durée de déplacement qui excède le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail ; qu'en outre, le législateur a prévu que la part de temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire ; qu'il s'est ainsi fondé sur des critères objectifs et rationnels, identiques pour tous les salariés et en rapport direct avec l'objet de la mesure ;

19. Considérant que la circonstance qu'un déplacement de même durée puisse entraîner une contrepartie différente suivant que les salariés ont établi leur domicile en un lieu plus ou moins éloigné de leur lieu habituel de travail n'est pas constitutive d'une rupture d'égalité, dès lors qu'elle résulte d'une différence de situation inhérente à la liberté de choix du domicile ;

20. Considérant, dès lors, que le grief dirigé à l'encontre de l'article 69 doit être écarté ;

(...)

Décide :

(...)

Article 2.- Les articles 1er, 17, 24, 31, 44, 69 et 77 de la même loi ne sont pas contraires à la Constitution.

- Décision n° 2013-359 QPC du 13 décembre 2013, Société Sud Radio Services et autre [Mise en demeure par le Conseil supérieur de l'audiovisuel]

4. Considérant que les dispositions contestées ont pour origine l'article 19 de la loi du 17 janvier 1989 susvisée ; que le Conseil constitutionnel a spécialement examiné l'ensemble des dispositions de cet article dans les considérants 20 à 42 de la décision du 17 janvier 1989 susvisée et les a déclarées conformes à la Constitution ; que, postérieurement à cette déclaration de conformité à la Constitution, l'ensemble des modifications introduites dans l'article 42 de la loi du 30 septembre 1986 par l'article 5 de la loi du 1er février 1994 susvisée, par l'article 71 de la loi du 1er août 2000 susvisée, par les articles 37 et 78 de la loi du 9 juillet 2004 susvisée, par l'article 57 de la loi du 5 mars 2009 susvisée et par l'article 27 de la loi du 9 juillet 2010, ont eu pour objet d'étendre le champ tant des personnes soumises à la procédure de mise en demeure par le Conseil supérieur de l'audiovisuel, que de celles qui peuvent le saisir d'une demande d'engager la procédure de mise en demeure et de modifier la référence aux principes législatifs dont le respect s'impose ; que la question prioritaire de constitutionnalité est donc recevable ;

- **Décision n° 2014-439 QPC du 23 janvier 2015, M. Ahmed S. [Déchéance de nationalité]**

5. Considérant qu'il résulte de la combinaison des articles 23-2 et 23-4 de l'ordonnance du 7 novembre 1958 susvisée que peut être renvoyée au Conseil constitutionnel une disposition qui n'a pas déjà été déclarée conforme à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel, sauf changement des circonstances ; que les mots « ou pour un crime ou un délit constituant un acte de terrorisme » figurant au 1° de l'article 25 du code civil ont été introduits par l'article 12 de la loi du 22 juillet 1996 susvisée ; que le Conseil constitutionnel a spécialement examiné cette disposition dans les considérants 20 à 23 de la décision du 16 juillet 1996 susvisée ; que, toutefois, le Conseil constitutionnel n'a pas déclaré cette disposition conforme à la Constitution dans le dispositif de sa décision ; que la question prioritaire de constitutionnalité est donc recevable ;

- **Décision n° 2016-600 QPC du 2 décembre 2016, M. Raïme A. [Perquisitions administratives dans le cadre de l'état d'urgence III]**

4. Selon les dispositions combinées du troisième alinéa de l'article 23-2 et du troisième alinéa de l'article 23-5 de l'ordonnance du 7 novembre 1958 mentionnée ci-dessus, le Conseil constitutionnel ne peut être saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité relative à une disposition qui a déjà été déclarée conforme à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel, sauf changement des circonstances.

5. Dans sa décision du 19 février 2016 mentionnée ci-dessus, le Conseil constitutionnel a spécialement examiné les dispositions de la première phrase du troisième alinéa du paragraphe I de l'article 11 de la loi du 3 avril 1955. Il les a déclarées conformes à la Constitution dans les motifs et le dispositif de cette décision. Dès lors, en l'absence de changement des circonstances, il n'y a pas lieu de procéder à un nouvel examen de ces dispositions, qui figurent désormais au quatrième alinéa du même paragraphe I, dans sa rédaction résultant de la loi du 21 juillet 2016.

- **Décision n° 2016-606/607 QPC du 24 janvier 2017, M. Ahmed M. et autre [Contrôles d'identité sur réquisitions du procureur de la République]**

9. Il résulte de la combinaison des articles 23-2 et 23-4 de l'ordonnance du 7 novembre 1958 mentionnée ci-dessus que peut être renvoyée au Conseil constitutionnel une disposition qui n'a pas déjà été déclarée conforme à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel, sauf changement des circonstances.

10. En premier lieu, le sixième alinéa de l'article 78-2 du code de procédure pénale dans sa rédaction contestée a été introduit par l'article 1er de la loi du 10 août 1993 mentionnée ci-dessus. Le Conseil constitutionnel, qui a spécialement examiné cet alinéa dans les considérants 3 à 6 de la décision du 5 août 1993 mentionnée ci-dessus, ne l'a toutefois pas déclaré conforme à la Constitution dans le dispositif de cette décision.

b. Sur le principe d'égalité devant la loi

- **Décision n° 2004-509 DC du 13 janvier 2005, Loi de programmation pour la cohésion sociale**

17. 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 ;

18. Considérant qu'afin de préciser la définition de la " durée de travail effectif " mentionnée au premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail, le législateur a prévu que le temps nécessaire à un salarié pour rejoindre, depuis son domicile, un lieu d'exécution du contrat de travail distinct du lieu habituel, ne constitue pas un temps de travail effectif ; qu'il a toutefois institué une contrepartie pour la durée de déplacement qui excède le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail ; qu'en outre, le législateur a prévu que la part de

temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire ; qu'il s'est ainsi fondé sur des critères objectifs et rationnels, identiques pour tous les salariés et en rapport direct avec l'objet de la mesure ;

19. Considérant que la circonstance qu'un déplacement de même durée puisse entraîner une contrepartie différente suivant que les salariés ont établi leur domicile en un lieu plus ou moins éloigné de leur lieu habituel de travail n'est pas constitutive d'une rupture d'égalité, dès lors qu'elle résulte d'une différence de situation inhérente à la liberté de choix du domicile ;

- **Décision n° 2012-232 QPC du 13 avril 2012, M. Raymond S. [Ancienneté dans l'entreprise et conséquences de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi]**

1. Considérant que la question prioritaire de constitutionnalité porte sur le 1° de l'article L. 1235-14 du code du travail ; que, selon ce 1°, les dispositions relatives à la sanction « de la nullité du licenciement, prévues à l'article L. 1235-11 » ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

2. Considérant que, selon le requérant, en privant un salarié de moins de deux ans d'ancienneté du bénéfice de l'application des conséquences relatives à la nullité de la procédure de licenciement en l'absence du plan de reclassement prévu par l'article L. 1233-61 du code du travail, parmi lesquelles figure le droit de demander au juge judiciaire d'ordonner la poursuite du contrat de travail ou d'ordonner la réintégration dans l'entreprise, sauf si celle-ci est devenue impossible, cette disposition constitue une discrimination entre salariés qui méconnaît le principe d'égalité devant la loi et porte atteinte au droit d'obtenir un emploi ;

3. Considérant, d'une 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 ;

4. Considérant, d'autre part, qu'aux termes du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances » ; qu'il incombe au législateur, compétent en vertu de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, d'assurer la mise en oeuvre du droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en le conciliant avec les libertés constitutionnellement garanties ; qu'au nombre de celles-ci figure la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789 ;

5. Considérant que l'article L. 1235-11 prévoit que l'absence de respect des exigences relatives au plan de reclassement des salariés en cas de procédure de licenciement pour motif économique a pour conséquence une poursuite du contrat de travail ou une nullité du licenciement des salariés et une réintégration de ceux-ci à leur demande, sauf si cette réintégration est devenue impossible ; que le 1° de l'article L. 1235-14 exclut toutefois l'application de cette disposition pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ; qu'en retenant un critère d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, le législateur s'est fondé sur un critère objectif et rationnel en lien direct avec l'objet de la loi ; qu'en fixant à deux ans la durée de l'ancienneté exigée, il a opéré une conciliation entre le droit d'obtenir un emploi et la liberté d'entreprendre qui n'est pas manifestement déséquilibrée ; que, dès lors, il n'a méconnu ni le principe d'égalité devant la loi ni le cinquième alinéa du Préambule de 1946 ;

- **Décision n° 2015-715 DC du 5 août 2015, Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques**

148. Considérant que l'article 266 est relatif à l'encadrement du montant de l'indemnité prononcée par le conseil de prud'hommes en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

149. Considérant que le 1° du paragraphe I de l'article 266 modifie l'article L. 1235-3 du code du travail pour encadrer l'indemnité octroyée par le juge au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse en réparation de la seule absence de cause réelle et sérieuse ; qu'il prévoit des minima et maxima d'indemnisation, exprimés en mois de salaires, qui varient en fonction, d'une part, de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et, d'autre part, des effectifs de l'entreprise ; qu'à cet égard, le législateur a distingué entre les entreprises selon qu'elles emploient moins de vingt salariés, de vingt à deux cent quatre-vingt-dix-neuf salariés, ou trois cents salariés et plus ;

150. Considérant que les députés requérants soutiennent que ces dispositions instituent, en méconnaissance du principe d'égalité devant la loi, une différence de traitement injustifiée entre les salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse en fonction de la taille de l'entreprise ;

151. Considérant qu'en prévoyant que les montants minimal et maximal de l'indemnité accordée par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse sont fonction croissante des effectifs de l'entreprise, le législateur a entendu, en aménageant les conditions dans lesquelles la responsabilité de l'employeur peut être engagée, assurer une plus grande sécurité juridique et favoriser l'emploi en levant les freins à l'embauche ; qu'il a ainsi poursuivi des buts d'intérêt général ;

152. Considérant toutefois, que, si le législateur pouvait, à ces fins, plafonner l'indemnité due au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, il devait retenir des critères présentant un lien avec le préjudice subi par le salarié ; que, si le critère de l'ancienneté dans l'entreprise est ainsi en adéquation avec l'objet de la loi, tel n'est pas le cas du critère des effectifs de l'entreprise ; que, par suite, la différence de traitement instituée par les dispositions contestées méconnaît le principe d'égalité devant la loi ;

153. Considérant que l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction résultant du 1° du paragraphe I de l'article 266, est contraire à la Constitution ; que, par voie de conséquence, il en va de même des autres dispositions de l'article 266, qui en sont inséparables ;

- **Décision n° 2016-582 QPC du 13 octobre 2016, Société Goodyear Dunlop Tires France SA [Indemnité à la charge de l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse]**

7. Au regard des règles applicables à l'indemnisation du préjudice causé par un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les entreprises, quelle que soit leur taille, et leurs salariés ne sont pas placés dans une situation différente.

8. En prévoyant que le montant minimal de l'indemnité accordée par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est applicable aux seuls licenciements dans les entreprises d'au moins onze salariés, le législateur a entendu éviter de faire peser une charge trop lourde sur les entreprises qu'il a estimées économiquement plus fragiles, en aménageant les conditions dans lesquelles la responsabilité de l'employeur peut être engagée. Il a ainsi poursuivi un but d'intérêt général.