



# **Décision n° 2017 - 665 QPC**

## **Article L. 2254-2 du code du travail**

*Licenciement en cas de refus d'application d'un accord en vue de la préservation ou du développement de l'emploi*

## **Dossier documentaire**

Source : services du Conseil constitutionnel © 2017

### **Sommaire**

<b>I. Dispositions législatives.....</b>	<b>4</b>
<b>II. Constitutionnalité de la disposition contestée .....</b>	<b>22</b>

# Table des matières

<b>I. Dispositions législatives.....</b>	<b>4</b>
<b>A. Dispositions contestées .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Code du travail .....</b>	<b>4</b>
- Article L. 2254-2.....	4
<b>B. Autres dispositions .....</b>	<b>6</b>
<b>1. Code du travail (version abrogée).....</b>	<b>6</b>
- Article L. 1222-7 (abrogé au 24 septembre 2017).....	6
- Article L. 2242-19 (version avant modification par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017).....	6
- Article L. 5125-1 (abrogé au 24 septembre 2017).....	7
- Article L. 5125-2 (abrogé au 24 septembre 2017).....	7
- Article L. 5125-5 (abrogé au 24 septembre 2017).....	7
<b>2. Code du travail (version en vigueur).....</b>	<b>8</b>
- Article L. 1132-1.....	8
- Article L. 2254-2.....	8
- Article L. 3121-43.....	9
<b>3. Décret n° 2016-1909 du 28 décembre 2016 relatif aux accords de préservation ou de développement de l'emploi mentionnés à l'article L. 2254-2 et suivants du code du travail et au parcours d'accompagnement personnalisé.....</b>	<b>9</b>
- Article 1.....	9
- Article 2.....	15
<b>4. Loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.....</b>	<b>15</b>
- Article 1.....	15
<b>C. Jurisprudence .....</b>	<b>17</b>
- Cass. soc., 13 novembre 2001, n° 99-42978.....	17
- Cass. soc., 27 juin 2002, n° 00-44663.....	18
- Cass. soc., 25 février 2003, n° 01-40588.....	18
- Cass. soc., 28 septembre 2010, n° 08-43161.....	18
- Cass. soc., 27 janvier 2015, n° 13-22179.....	19
- Cass. soc., 27 janvier 2015, n° 13-25437.....	20
- Cass. soc., 27 janvier 2015, n° 13-14773.....	21
<b>II. Constitutionnalité de la disposition contestée .....</b>	<b>22</b>
<b>A. Normes de référence.....</b>	<b>22</b>
<b>1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 .....</b>	<b>22</b>
- Article 4.....	22
- Article 6.....	22
<b>2. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 .....</b>	<b>22</b>
<b>B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....</b>	<b>23</b>
a. Sur le principe d'égalité devant la loi.....	23
- Décision n° 2013-299 QPC du 28 mars 2013, Mme Maïtena V. [Procédure de licenciement pour motif économique et entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires].....	23
- 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].....	23
b. Sur l'incompétence négative du législateur.....	24
- Décision n° 2016-622 QPC du 30 mars 2017, Société SNF [Remboursement du versement destiné aux transports].....	24
c. Sur le droit à l'emploi.....	24

-	Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.....	24
-	Décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002, Loi de modernisation sociale.....	24
-	Décision n° 2004-509 DC du 13 janvier 2005, Loi de programmation pour la cohésion sociale.....	25
-	Décision n° 2006-535 DC du 30 mars 2006, Loi pour l'égalité des chances.....	25
-	Décision n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006, Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social.....	25
-	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].....	26
-	Décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013, Loi relative à la sécurisation de l'emploi.....	26
-	Décision n° 2014-692 DC du 27 mars 2014, Loi visant à reconquérir l'économie réelle.....	27
-	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].....	27
-	Décision n° 2017-751 DC du 7 septembre 2017, Loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.....	27
d.	Sur le principe « de faveur ».....	28
-	Décision n° 97-388 DC du 20 mars 1997, Loi créant les plans d'épargne retraite.....	28
-	Décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003, Loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.....	28
-	Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.....	28
e.	Sur le droit au maintien de l'économie des conventions et contrats légalement conclus.....	29
-	Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.....	29
-	Décision n° 2009-592 DC du 19 novembre 2009, Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	30
f.	Sur le droit à mener une vie familiale normale.....	30
-	Décision n° 93-325 DC du 13 août 1993, Loi relative à la maîtrise de l'immigration et aux conditions d'entrée, d'accueil et de séjour des étrangers en France.....	30
-	Décision n° 2003-484 DC du 20 novembre 2003, Loi relative à la maîtrise de l'immigration, au séjour des étrangers en France et à la nationalité.....	30

# I. Dispositions législatives

## A. Dispositions contestées

### 1. Code du travail

Partie législative

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre II : La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail

Titre V : Articulation des conventions et accords

Chapitre IV : Rapports entre conventions et accords collectifs de travail et contrat de travail.

#### - Article L. 2254-2

*(dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)*

I.-Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.

Lorsque l'employeur envisage d'engager des négociations relatives à la conclusion d'un accord mentionné au premier alinéa du présent I, il transmet aux organisations syndicales de salariés toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés.

L'accord mentionné au même premier alinéa comporte un préambule indiquant notamment les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi. Par dérogation au second alinéa de l'article L. 2222-3-3, l'absence de préambule entraîne la nullité de l'accord.

L'accord mentionné au premier alinéa du présent I ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, cet accord peut être négocié et conclu par des représentants élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-21-1 ou, à défaut, par un ou plusieurs salariés mandatés mentionnés à l'article L. 2232-24.

II.-Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mentionné au premier alinéa du I du présent article. Ce refus doit être écrit.

Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au même premier alinéa, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse et est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1233-11 à L. 1233-15 applicables au licenciement individuel pour motif économique ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-20. La lettre de licenciement comporte l'énoncé du motif spécifique sur lequel repose le licenciement.

L'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable, le bénéfice du dispositif d'accompagnement mentionné à l'article L. 2254-3 à chaque salarié dont il envisage le licenciement. Lors de cet entretien, l'employeur informe le salarié par écrit du motif spécifique mentionné au deuxième alinéa du présent II et sur lequel repose la rupture en cas d'acceptation par celui-ci du dispositif d'accompagnement.

L'adhésion du salarié au parcours d'accompagnement personnalisé mentionné à l'article L. 2254-3 emporte rupture du contrat de travail.

Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis, ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement au terme du préavis ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité

compensatrice de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur mentionné à l'article L. 2254-6.

Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis.

Un décret définit les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur mentionnée au troisième alinéa du présent II ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié adhère au parcours d'accompagnement personnalisé.

III.-L'accord mentionné au premier alinéa du I du présent article précise :

1° Les modalités selon lesquelles est prise en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale ;

2° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée.

L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés :

-les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;

-les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord.

Afin d'assister dans la négociation les délégués syndicaux ou, à défaut, les élus ou les salariés mandatés mentionnés au dernier alinéa du I, un expert-comptable peut être mandaté :

a) Par le comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35 ;

b) Dans les entreprises ne disposant pas d'un comité d'entreprise :

-par les délégués syndicaux ;

-à défaut, par les représentants élus mandatés ;

-à défaut, par les salariés mandatés.

Le coût de l'expertise est pris en charge par l'employeur.

Un décret définit la rémunération mensuelle mentionnée à l'avant-dernier alinéa du I du présent article et les modalités selon lesquelles les salariés sont informés et font connaître, le cas échéant, leur refus de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail.

IV.-Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 2222-4, l'accord est conclu pour une durée déterminée. A défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.

V.-Un bilan de l'application de l'accord est effectué chaque année par les signataires de l'accord.

## **B. Autres dispositions**

### **1. Code du travail (version abrogée)**

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre II : Le contrat de travail

Titre II : Formation et exécution du contrat de travail

Chapitre II : Exécution et modification du contrat de travail

Section 3 : Modification du contrat de travail en cas d'accord de réduction du temps de travail.

- **Article L. 1222-7 (abrogé au 24 septembre 2017)**

La seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre II : La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail

Titre IV : Domaines et périodicité de la négociation obligatoire

Chapitre II : Négociation obligatoire en entreprise

Section 3 : Dispositions supplétives

Sous-section 3 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail

- **Article L. 2242-19 (version avant modification par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017)**

*Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19*

L'accord collectif issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-17 est porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

Les stipulations de l'accord conclu au titre des articles L. 2242-17 et L. 2242-18 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues.

Lorsque, après une phase de concertation permettant à l'employeur de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés, l'employeur souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité prévue par l'accord conclu au titre du présent article, il recueille l'accord du salarié selon la procédure prévue à l'article L. 1222-6.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-17, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.

Cinquième partie : L'emploi

Livre Ier : Les dispositifs en faveur de l'emploi

Titre II : Maintien et sauvegarde de l'emploi

Chapitre V : Accords de maintien de l'emploi

- **Article L. 5125-1 (abrogé au 24 septembre 2017)**

*Créé par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 17 (V)*

I. — En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération au sens de l'article L. 3221-3, dans le respect du premier alinéa de l'article L. 2253-3 et des articles L. 3121-10 à L. 3121-36, L. 3122-34 et L. 3122-35, L. 3131-1 à L. 3132-2, L. 3133-4, L. 3141-1 à L. 3141-3 et L. 3231-2.

Un expert-comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35.

II. — L'application des stipulations de l'accord ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance majoré de 20 %, ni de ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.

L'accord prévoit les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés :

1° Les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;

2° Les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

L'accord prévoit les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord, notamment auprès des organisations syndicales de salariés représentatives signataires et des institutions représentatives du personnel.

III. — La durée de l'accord ne peut excéder deux ans. Pendant sa durée, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels l'accord s'applique.

L'accord prévoit les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés, à l'issue de sa période d'application ou dans l'hypothèse d'une suspension de l'accord pendant son application, pour ce motif, dans les conditions fixées à l'article L. 5125-5.

IV. — L'accord détermine le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus par le salarié de l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail. A défaut, l'article L. 1222-6 s'applique.

- **Article L. 5125-2 (abrogé au 24 septembre 2017)**

*Créé par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 17 (V)*

Pour les salariés qui l'acceptent, les stipulations de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues pendant la durée d'application de celui-ci.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement que doit prévoir l'accord.

L'accord contient une clause pénale au sens de l'article 1226 du code civil. Celle-ci s'applique lorsque l'employeur n'a pas respecté ses engagements, notamment ceux de maintien de l'emploi mentionnés à l'article L. 5125-1 du présent code. Elle donne lieu au versement de dommages et intérêts aux salariés lésés, dont le montant et les modalités d'exécution sont fixés dans l'accord.

L'accord prévoit les modalités d'information des salariés quant à son application et son suivi pendant toute sa durée.

- **Article L. 5125-5 (abrogé au 24 septembre 2017)**

*Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 287*

L'accord peut être suspendu par décision du président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, à la demande de l'un de ses signataires, lorsque le juge estime que les engagements souscrits,

notamment en matière de maintien de l'emploi, ne sont pas appliqués de manière loyale et sérieuse ou que la situation économique de l'entreprise a évolué de manière significative.

Lorsque le juge décide cette suspension, il en fixe le délai. A l'issue de ce délai, à la demande de l'une des parties et au vu des éléments transmis relatifs à l'application loyale et sérieuse de l'accord ou à l'évolution de la situation économique de l'entreprise, il autorise, selon la même procédure, la poursuite de l'accord ou le résilie.

Saisi par un des signataires de l'accord d'un recours portant sur l'application du premier alinéa de l'article L. 5125-2, le président du tribunal de grande instance statue également en la forme des référés.

## **2. Code du travail (version en vigueur)**

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre Ier : Dispositions préliminaires

Titre III : Discriminations

Chapitre II : Principe de non-discrimination.

### **- Article L. 1132-1**

*Modifié par LOI n°2017-256 du 28 février 2017 - art. 70*

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre II : La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail

Titre V : Articulation des conventions et accords

Chapitre IV : Rapports entre conventions et accords collectifs de travail et contrat de travail.

### **- Article L. 2254-2**

**Modifié par l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 3**

I. – Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord d'entreprise peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance et des salaires minima conventionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

II. – L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser :

1° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;



2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :

- les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
- les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;

3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

Les dispositions des articles L. 3121-41, L. 3121-42, L. 3121-44 et L. 3121-47 s'appliquent si l'accord met en place notamment un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

III. – Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord.

V. – Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20.

VI. – Le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20. L'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites définies par décret. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées chaque année sur le compte et du plafond mentionné à l'article L. 6323-11.

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 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. 3121-43**

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.

**3. Décret n° 2016-1909 du 28 décembre 2016 relatif aux accords de préservation ou de développement de l'emploi mentionnés à l'article L. 2254-2 et suivants du code du travail et au parcours d'accompagnement personnalisé**

- **Article 1**

Au titre V du livre II de la deuxième partie du code du travail, il est créé un chapitre IV comportant les articles D. 2254-1 à D. 2254-24 ainsi rédigés :

« Chapitre IV

« Rapports entre conventions et accords collectifs de travail et contrat de travail

« **Art. D. 2254-1**

.-I.-L'accord mentionné à l'article L. 2254-2 :

« 1° Fixe la rémunération mensuelle maintenue mentionnée à l'avant-dernier alinéa du I de l'article L. 2254-2. Le montant de cette rémunération ne peut être inférieur à la moyenne sur les trois mois précédant la signature de l'accord prévu à l'article L. 2254-2 de la rémunération versée au salarié ou, si son contrat de travail est suspendu, de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant cette période à l'exclusion des indemnités perçues le cas échéant au titre de la suspension de son contrat de travail. Cette rémunération s'entend comme le montant soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article et sans prise en compte les éléments de rémunération dont la périodicité de versement est supérieure au mois.

« 2° Peut modifier ou supprimer les modalités d'attribution, de calcul et de versement de tout ou partie des éléments de rémunération, dans le respect du second alinéa de l'article L. 2253-3.

« II.-En l'absence de stipulations prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2254-2 :

« 1° Le montant de la rémunération maintenue est la moyenne prévue au 1° du I du présent article. Les éléments de rémunération dont la périodicité de versement est supérieure au mois sont maintenus.

« 2° Le régime juridique, les modalités d'attribution, de calcul et de versement des éléments de rémunération sont maintenus. »

« **Art. D. 2254-2.**-Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi en application de l'article L. 2254-2, l'employeur informe chaque salarié concerné de son droit d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord. Cette information est faite par tout moyen conférant date certaine et précise que le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître sa décision. Le salarié, en l'absence de réponse adressée par tout moyen conférant date certaine dans ce délai, est réputé avoir accepté l'application de l'accord à son contrat de travail.

« **Art. D. 2254-3.**-Les salariés privés d'emploi acceptant le parcours d'accompagnement personnalisé et justifiant des conditions pour percevoir l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5422-1 conformément aux accords mentionnés à l'article L. 5422-20 perçoivent l'allocation mentionnée à l'article D. 2254-12.

« **Art. D. 2254-4.**-Chacun des salariés concernés doit être informé, lors de l'entretien préalable de licenciement, par l'employeur, individuellement et par écrit, du contenu du parcours d'accompagnement personnalisé et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier. Le document d'information, remis contre récépissé, précise le délai de réflexion dont dispose le salarié pour accepter ou refuser le parcours d'accompagnement personnalisé. Ce document précise que le contrat du salarié sera rompu en cas d'acceptation du parcours et que le salarié pourra être licencié en cas de refus du parcours.

« Le salarié dispose d'un délai de sept jours pour accepter ou refuser le bénéfice du parcours à partir de la date de la remise du document proposant le parcours d'accompagnement personnalisé selon les modalités prévues au présent article.

« Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai de réflexion est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente.

« **Art. D. 2254-5.**-Le salarié manifeste sa volonté de bénéficier du parcours d'accompagnement personnalisé en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé, accompagné d'une copie de sa pièce d'identité ou du titre en tenant lieu.

« En cas d'acceptation du salarié, le contrat de travail est réputé rompu au lendemain de la date de remise du bulletin d'acceptation. En cas de refus donnant lieu à licenciement, l'employeur envoie la lettre de licenciement selon les modalités prévues à l'article L. 1233-15.

« Le salarié ayant accepté le parcours d'accompagnement personnalisé bénéficie, dès le lendemain de la rupture du contrat de travail, du statut de stagiaire de la formation professionnelle attaché au parcours d'accompagnement personnalisé.

« L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du parcours d'accompagnement personnalisé par le salarié.

« Dès l'acceptation du parcours par le salarié, l'employeur transmet à l'agence Pôle emploi dans le ressort de laquelle le salarié est domicilié, le bulletin d'acceptation complété par l'employeur et le salarié, accompagné de la copie de la pièce d'identité de ce dernier ou du titre en tenant lieu.

« Au plus tard à la rupture du contrat de travail, l'employeur complète son précédent envoi en adressant à la même agence Pôle emploi l'ensemble des documents nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur, notamment l'attestation d'employeur, la demande d'allocation d'accompagnement personnalisé dûment complétée et signée par le salarié, la copie de la carte d'assurance maladie.

« L'ensemble des documents nécessaires à la mise en œuvre du parcours d'accompagnement personnalisé sont arrêtés par l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 et remis par Pôle emploi, à l'employeur, à sa demande.

« **Art. D. 2254-6.**-Le parcours d'accompagnement personnalisé est conclu pour une durée de douze mois et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

« **Art. D. 2254-7.**-Le conseiller de Pôle emploi s'assure lors du premier entretien avec le salarié licencié sur le fondement de l'article L. 2254-2 que celui-ci a bien été informé individuellement et par écrit du contenu du parcours d'accompagnement personnalisé et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

« A défaut, le conseiller de Pôle emploi procède à l'information et propose l'adhésion au parcours d'accompagnement personnalisé.

« Le salarié peut souscrire au parcours d'accompagnement personnalisé dans un délai de sept jours à compter de ce premier entretien avec un conseiller de Pôle emploi.

« L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du parcours d'accompagnement personnalisé par le salarié. En cas d'acceptation du parcours d'accompagnement personnalisé, l'adhésion prend effet au lendemain de l'expiration du délai de réflexion. A compter de son inscription comme demandeur d'emploi et jusqu'au terme du délai de réflexion, le salarié dont le contrat de travail a été rompu peut être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20.

« **Art. D. 2254-8.**-L'accompagnement des bénéficiaires du parcours d'accompagnement personnalisé et le service de l'allocation d'accompagnement personnalisé sont confiés à Pôle emploi.

« **Art. D. 2254-9.**-Les salariés qui acceptent le parcours d'accompagnement personnalisé bénéficient, dans les sept jours suivant leur adhésion, d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de leurs capacités professionnelles.

« L'entretien de pré-bilan et la période de préparation qui lui succèdent sont destinés à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire du parcours d'accompagnement personnalisé, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels. Il prend en compte les caractéristiques du bassin d'emploi concerné.

« Il permet l'élaboration du projet d'accompagnement personnalisé du bénéficiaire qui est validé et mis en œuvre au plus tard dans le mois suivant l'entretien de pré-bilan.

« Le projet d'accompagnement personnalisé prend la forme d'un document écrit qui formalise les relations entre les bénéficiaires du parcours d'accompagnement personnalisé et Pôle emploi.

« Le projet professionnel peut être actualisé au vu du déroulement du parcours d'accompagnement et de reclassement du bénéficiaire.

« Un point d'étape peut être réalisé afin que le conseiller référent et le bénéficiaire du parcours analysent conjointement les actions mises en œuvre avec le projet défini lors de l'entretien de pré-bilan et d'envisager, le cas échéant, les ajustements et nouvelles actions à effectuer.

« Les prestations d'accompagnement s'inscrivent dans le projet d'accompagnement personnalisé qui comprend :

«-si nécessaire, un bilan de compétences permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan d'accompagnement ;

«-un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan de sécurisation, y compris dans les six mois suivant son reclassement ;

«-des mesures d'appui social et psychologique ;

«-des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;

«-des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi ...)  
;  
«-des actions de validation des acquis de l'expérience ;  
«-et/ ou des mesures de formation pouvant inclure une évaluation prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

« **Art. D. 2254-10.**-Les actions de formation entreprises dans le cadre du parcours d'accompagnement personnalisé sont inscrites dans le plan d'accompagnement personnalisé mentionné à l'article D. 2254-9.

« A cet effet, le bénéficiaire du parcours d'accompagnement personnalisé peut mobiliser son compte personnel de formation et accéder à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation conformément aux dispositions de l'article L. 6323-21.

« Lorsque l'action de formation, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du parcours d'accompagnement personnalisé, celle-ci se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi mentionné à l'article L. 5411-6-1 après inscription du bénéficiaire sur la liste des demandeurs d'emploi.

« **Art. D. 2254-11.**-Le bénéficiaire peut réaliser au cours de son parcours d'accompagnement personnalisé des périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'une durée minimale de trois jours.

« Le cumul total de ces périodes ne peut excéder six mois.

« Le plan d'accompagnement personnalisé expose au bénéficiaire les conditions et modalités selon lesquelles ces périodes d'activités professionnelles sont effectuées en vue de concourir à son projet de reclassement.

« Pour les bénéficiaires mentionnés au premier alinéa de l'article D. 2254-12, ces périodes sont validées au préalable par le conseiller référent afin d'en vérifier la cohérence avec le plan d'accompagnement personnalisé du bénéficiaire.

« Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise ou de l'agence d'emploi. Le bénéfice du parcours d'accompagnement personnalisé et le versement de l'allocation sont suspendus.

« Un bilan des périodes d'activités professionnelles réalisées pendant le parcours d'accompagnement personnalisé est établi avec le conseiller référent en vue d'une capitalisation de l'expérience ainsi acquise par le bénéficiaire.

« En cas de reprise d'emploi en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'une durée d'au moins six mois, l'intéressé cesse de bénéficier du parcours d'accompagnement personnalisé.

« La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai permet une reprise du parcours d'accompagnement personnalisé pour la durée restant à courir conformément aux dispositions de l'article D. 2254-6.

« **Art. D. 2254-12.**-Pendant la durée du parcours d'accompagnement personnalisé, les bénéficiaires justifiant au moment de leur rupture du contrat de travail de douze mois d'ancienneté dans l'entreprise, conformément aux dispositions du 2° de l'article L. 1234-1, perçoivent une allocation d'accompagnement personnalisé égale à 70 % de leur salaire journalier de référence défini en application des accords mentionnés à l'article L. 5422-20.

« Cette allocation ne peut être :

«-ni inférieure au montant de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5421-1 à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté le parcours d'accompagnement personnalisé. A ce titre, en cas de perte involontaire d'une activité conservée pendant le parcours d'accompagnement personnalisé, le montant de l'allocation d'accompagnement personnalisé peut être révisé afin de ne pas être inférieur au montant de l'allocation d'assurance susvisée qui aurait été révisé en application des accords mentionnés à l'article L. 5422-20 ;

«-ni supérieure à l'allocation maximale au titre de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5421-1, calculée sur la base d'un salaire de référence plafonné conformément aux dispositions des accords mentionnés à l'article L. 5422-20.

« Les bénéficiaires du parcours d'accompagnement personnalisé ne justifiant pas, au moment de la rupture du contrat de travail, de douze mois d'ancienneté dans l'entreprise au sens du 2° de l'article L. 1234-1, peuvent percevoir l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5421-1 dans les conditions précisées par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20.

« Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité de deuxième ou troisième catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est

cumulable avec la pension d'invalidité de deuxième ou troisième catégorie dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension.

« A défaut, l'allocation servie aux bénéficiaires d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'allocation d'accompagnement personnalisé et celui de la pension d'invalidité.

« Une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence est retenue sur l'allocation journalière. Le prélèvement de cette participation ne peut avoir pour effet de réduire le montant de l'allocation servie au bénéficiaire sous le seuil minimum de l'allocation d'assurance tel que défini par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20.

« Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des bénéficiaires de l'allocation d'accompagnement personnalisé.

« **Art. D. 2254-13.**-L'application des stipulations des accords mentionnés à l'article L. 5422-20 relatives aux délais d'attente et aux différés d'indemnisation au salarié licencié sur le fondement de l'article L. 2254-2 ne peut avoir pour effet de porter la période du versement de l'allocation d'accompagnement personnalisé au-delà d'une durée de douze mois à compter de la rupture du contrat de travail.

« **Art. D. 2254-14.**-L'allocation d'accompagnement personnalisé est payée mensuellement à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non.

« Le service des allocations doit être suspendu ou interrompu à compter du jour où l'intéressé :

« 1° Retrouve une activité professionnelle salariée ou non, exercée en France ou à l'étranger, à l'exception des cas visés à l'article D. 2254-11 ;

« 2° Est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;

« 3° Est admis à bénéficier du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;

« 4° Cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage défini par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20 ;

« 5° Est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale mentionnée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale ;

« 6° Cesse de remplir la condition d'âge prévue par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20 ;

« 7° Conclut un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-1 du code du service national.

« **Art. D. 2254-15.**-Les adhérents au parcours d'accompagnement personnalisé peuvent bénéficier de l'allocation décès et de l'aide aux congés non-payés selon les règles prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20.

« Les dispositions des articles L. 5426-8-1 et L. 5426-8-2 sont applicables en cas de versement indu de l'allocation aux adhérents au parcours d'accompagnement personnalisé.

« Les litiges relatifs au versement de l'allocation d'accompagnement personnalisé sont portés devant les juridictions de l'ordre judiciaire.

« **Art. D. 2254-16.**-Le délai de prescription de la demande en paiement de l'allocation d'accompagnement personnalisé est de deux ans suivant son fait générateur.

« **Art. D. 2254-17.**-Le projet d'accompagnement personnalisé précise les conditions, y compris les modalités de recours, dans lesquelles l'intéressé cesse de bénéficier du parcours d'accompagnement personnalisé :

«-lorsqu'il refuse une action de reclassement et de formation ou ne s'y présente pas, ou lorsqu'il refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi ;

«-lorsqu'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment du parcours d'accompagnement personnalisé.

« Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier du parcours d'accompagnement personnalisé dans le cadre des dispositions du présent article, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis au responsable de l'Unité départementale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

« **Art. D. 2254-18.**-L'employeur contribue au financement de l'allocation d'accompagnement personnalisé versée aux bénéficiaires justifiant, au moment de leur rupture du contrat de travail, de douze mois d'ancienneté dans l'entreprise en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du parcours d'accompagnement personnalisé et qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale prévue aux 2° et 3° de l'article L. 1234-1. Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.

« Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du parcours d'accompagnement personnalisé est supérieure à trois mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

« Les salariés ne justifiant pas, au moment de la rupture du contrat de travail, de douze mois d'ancienneté dans l'entreprise et qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas adhéré au parcours d'accompagnement personnalisé, en perçoivent le montant dès la rupture de leur contrat de travail.

« **Art. D. 2254-19.**-L'allocation d'accompagnement personnalisé est financée par l'Etat pour la partie supérieure à l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5424-1 que les bénéficiaires auraient perçue en cas de refus d'adhérer au parcours d'accompagnement personnalisé.

« Pour la partie correspondant à l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5424-1, l'allocation d'accompagnement personnalisé est financée :

« 1° Par l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 pour les salariés des employeurs mentionnés à l'article L. 5422-13 et ceux qui ont adhéré au régime d'assurance chômage en application du deuxième alinéa de l'article L. 5424-2, dans les conditions prévues dans le contrat d'adhésion conclu avec l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage ;

« 2° Par l'employeur pour ceux qui ont adhéré au régime d'assurance chômage en application du deuxième alinéa de l'article L. 5424-2, lorsque le contrat d'adhésion conclu avec l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage le prévoit et dans les cas mentionnés à l'article L. 5424-1 et au premier alinéa de l'article L. 5424-2. Pour ces derniers, le versement de l'allocation est alors conditionné à la conclusion d'une convention de gestion entre l'employeur et Pôle emploi.

« **Art. D. 2254-20.**-Les contributions prévues à l'article L. 2254-6 sont dues sans préjudice de l'indemnité de préavis éventuellement perçue par le salarié.

« **Art. D. 2254-21.**-Une convention entre l'Etat, Pôle emploi et l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 détermine les modalités de financement et d'organisation du dispositif.

« **Art. D. 2254-22.**-Le règlement des sommes dues par l'employeur visées aux articles D. 2254-18 et D. 2254-19 est exigible :

« 1° au plus tard le 25 du deuxième mois civil suivant le début du parcours d'accompagnement personnalisé en cas d'acceptation du parcours d'accompagnement personnalisé, y compris sur proposition de Pôle emploi ;

« 2° dans un délai de quinze jours suivant la date d'envoi de l'avis de versement lorsque le salarié refuse d'adhérer au parcours d'accompagnement personnalisé proposé par Pôle emploi.

« L'avis de versement de ces sommes est notifié à l'employeur par Pôle emploi, par tout moyen permettant d'attester une date certaine de réception. Il précise le montant et la date d'exigibilité de la contribution.

« Pôle emploi assure, pour le compte de l'Etat, le recouvrement de ces contributions. Ces sommes sont dues par l'employeur sans préjudice de l'indemnité de préavis éventuellement perçue par le salarié.

« Les contributions non payées à la date limite d'exigibilité fixée au premier alinéa sont passibles des majorations de retard prévues par l'article R. 243-18 du code de la sécurité sociale.

« Toute action intentée ou poursuite engagée contre un employeur manquant aux obligations prévues à la présente section est obligatoirement précédée d'une mise en demeure dans les conditions prévues à l'article R. 5422-9.

« **Art. D. 2254-23.**-Une remise partielle ou totale des contributions restant dues par un employeur bénéficiant d'une procédure de conciliation ou de sauvegarde peut être accordée en application des articles D. 626-9 à D. 626-15 du code de commerce.

« Une remise totale ou partielle des majorations de retard prévues à l'article D. 2254-22 ainsi que des délais de paiement peuvent être consentis aux débiteurs qui en font la demande. Les demandes de remise des majorations de retard ainsi que les demandes de délai de paiement sont examinées par Pôle emploi.

« **Art. D. 2254-24.**-Le bénéficiaire du parcours d'accompagnement personnalisé qui, au terme de celui-ci est à la recherche d'un emploi, peut bénéficier de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5421-1 conformément aux accords mentionnés à l'article L. 5422-20.

« La durée d'indemnisation dont bénéficie l'intéressé dans ce cadre est réduite du nombre de jours indemnisés au titre du parcours d'accompagnement personnalisé. »

## - **Article 2**

Le présent décret s'applique aux salariés visés par la procédure de licenciement énoncée au deuxième alinéa du II de l'article L. 2254-2 du code du travail et engagée à compter du lendemain de la publication du présent décret. La date d'engagement de cette procédure est la date de l'entretien préalable mentionné à l'article L. 1233-11 du code du travail.

# **4. Loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social**

## - **Article 1**

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin :

1° De reconnaître et d'attribuer une place centrale à la négociation collective, notamment la négociation d'entreprise, dans le champ des dispositions, applicables aux employeurs et aux salariés mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail, relatives aux relations individuelles et collectives de travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, en :

a) Définissant, dans le respect des dispositions d'ordre public, les domaines limitativement énumérés dans lesquels la convention ou l'accord d'entreprise, ou le cas échéant d'établissement, ne peut comporter des stipulations différentes de celles des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels, ainsi que les domaines limitativement énumérés et conditions dans lesquels les conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels peuvent stipuler expressément s'opposer à toute adaptation par convention ou accord d'entreprise, ou le cas échéant d'établissement, et en reconnaissant dans les autres domaines la primauté de la négociation d'entreprise, ou le cas échéant d'établissement ;

b) Définissant les critères, les conditions et, le cas échéant, les contreparties aux salariés selon lesquels l'accord de branche peut prévoir que certaines de ses stipulations, dans des domaines limitativement énumérés, sont adaptées ou ne sont pas appliquées dans les petites entreprises couvertes par l'accord de branche, notamment celles dépourvues de représentants du personnel, pour tenir compte de leurs contraintes particulières ;

c) Harmonisant et simplifiant les conditions de recours et le contenu des accords mentionnés aux articles L. 1222-8, L. 2242-19, L. 2254-2, L. 3121-43 et L. 5125-1 du code du travail et le régime juridique de la rupture du contrat de travail en cas de refus par le salarié des modifications de son contrat résultant d'un accord collectif, en prévoyant notamment que le licenciement du salarié repose sur un motif spécifique auquel ne s'appliquent pas les dispositions de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code, ainsi que les droits à la formation renforcés dont il bénéficie ;

d) Précisant les conditions dans lesquelles il appartient à celui qui conteste la validité d'un accord de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent ;

e) Aménageant les délais de contestation d'un accord collectif ;

- f) Permettant au juge de moduler, dans le cadre d'un litige relatif à un accord collectif, les effets dans le temps de ses décisions en vertu du principe de sécurité juridique, notamment en tenant compte des conséquences économiques ou financières de ces décisions sur les entreprises et de l'intérêt des salariés ;
  - g) Permettant à l'accord collectif de déterminer la périodicité et le contenu des consultations et des négociations obligatoires, ainsi que d'adapter le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2323-8 du code du travail, sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 2242-9 du même code ;
  - h) Simplifiant les modalités permettant d'attester de l'engagement des négociations dans le cadre des négociations obligatoires ;
  - i) Définissant les conditions d'entrée en vigueur des dispositions prises sur le fondement des a à f du présent 1°, s'agissant en particulier de leur application aux accords collectifs en vigueur ;
- 2° De favoriser les conditions de mise en œuvre de la négociation collective en :
- a) Facilitant, dans les cas prévus aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail, notamment dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dont l'effectif est inférieur à un certain seuil, les modalités de négociation, de révision et de conclusion d'un accord ;
  - b) Facilitant le recours à la consultation des salariés pour valider un accord, à l'initiative d'un syndicat représentatif dans l'entreprise, de l'employeur ou sur leur proposition conjointe ;
  - c) Modifiant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords ainsi que, le cas échéant, en aménageant le calendrier et les modalités de généralisation de ce caractère majoritaire ;
  - d) Modifiant la section 8 du chapitre Ier du titre VI du livre II de la deuxième partie du code du travail et les II à V de l'article 25 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et en fixant à vingt-quatre mois les délais mentionnés aux IV et V du même article 25 ;
- 3° De supprimer la commission instituée par l'article 1er de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.



## C. Jurisprudence

- **Cass. soc., 13 novembre 2001, n° 99-42978**

Attendu que les Mutuelles du Mans Assurances Vie font encore grief à l'arrêt d'avoir décidé que le mode de rémunération de M. X... ne pouvait être modifié que par voie contractuelle et d'avoir en conséquence décidé que la société ne pouvait appliquer l'accord d'entreprise du 20 juin 1995 sans l'agrément du salarié si bien que la rupture du contrat de travail lui était imputable alors, selon le moyen :

1° qu'aux termes des dispositions de l'article L. 132-23 du Code du travail la convention ou les accords d'entreprise ou d'établissements peuvent adapter les dispositions des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés et que la convention ou les accords peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables au salarié ; qu'en l'espèce, l'accord du 20 juin 1995 qui avait été signé, conformément à l'article L. 132-20 du même Code, par la déléguée syndicale CGC, valablement désignée, et par deux délégués du personnel et qui posait en principe que la rémunération ne pourrait être inférieure à la rémunération minimale annuelle de la profession, avait augmenté la partie fixe de la rémunération de M. X... et avait instauré, au bénéfice de ce dernier, trois nouvelles primes non prévues initialement, ce dont il résultait que ces dispositions nouvelles étaient plus favorables au salarié ; que la cour d'appel, qui énonce pourtant que la clause de révision n'autorisait pas les Mutuelles du Mans à appliquer les dispositions de cet accord sans l'agrément de M. X... aux seuls motifs que, loin de se limiter à la révision des taux de commissions, ledit accord avait également apporté une modification à la partie fixe de la rémunération qu'il a augmentée et a intégré dans sa partie variable trois primes qui n'étaient pas prévues ni par le contrat initial, ni par la convention collective, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et, partant, a violé les articles 1134 du Code civil et L. 132-23 du Code du travail ;

2° en toute hypothèse, que conformément au principe d'autonomie des sources du droit du travail, les interactions entre le contrat de travail et le statut collectif imposent au juge de se référer au principe de faveur, qu'en l'espèce et contrairement aux premiers juges, la cour d'appel, qui pour apprécier le caractère ou non favorable des dispositions litigieuses, s'est bornée à comparer de manière globale les bulletins de salaires du salarié sans rechercher, comme il le lui appartenait, dans quelle mesure le principe de faveur avait été respecté au regard des différents conflits de sources créés par l'accord d'entreprise, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 132-23 et L. 135-2 du Code du travail ;

3° que les Mutuelles du Mans Assurances Vie faisaient valoir dans leurs conclusions que M. X... avait expressément averti son employeur, par courrier en date du 25 août 1995, de ce qu'il cesserait toute activité dans le cas où les nouvelles dispositions seraient appliquées à compter du 1er septembre 1995 et que le bulletin de salaire du mois de septembre 1995 de M. X... qu'elles produisaient, établi postérieurement à la mise en place du nouvel accord et sur lequel les juges d'appel se sont exclusivement appuyés pour apprécier le caractère ou non favorable des dispositions litigieuses, établissait à lui seul et par lui-même la cessation, par le salarié, de toute activité professionnelle à compter du 1er septembre, cessation directement répercutée en termes comptables sur ledit bulletin dans la colonne réservée aux commissions perçues au titre des affaires conclues ; qu'en se bornant dès lors à prendre en compte les seuls salaires effectivement versés sans examiner, comme il le lui était demandé, les éléments chiffrés de commissions portés sur ce bulletin de salaire et de nature à démontrer la mise à exécution de la menace de cessation d'activité proférée par le salarié quelques jours avant l'application des nouvelles dispositions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions précitées du Code du travail et l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu qu'un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail d'un salarié ; que seules les dispositions plus favorables d'un accord collectif peuvent se substituer aux clauses du contrat ; que la cour d'appel ayant relevé que la rémunération résultant de l'accord collectif était moins favorable au salarié que celle prévue par le contrat a exactement décidé de ne pas appliquer les dispositions de l'accord ; que le moyen n'est pas fondé ;

- **Cass. soc., 27 juin 2002, n° 00-44663**

Attendu que l'Union des mutuelles de travailleurs Mutuelles de Provence fait grief aux arrêts attaqués (Aix-en-Provence, 18 mai 2000) d'avoir dit que l'accord collectif du 20 décembre 1990, signé par elle et le Syndicat national des chirurgiens dentistes n'était pas applicable à Mme E... et onze autres salariés de l'Union et que seul leur contrat devait recevoir application ; d'avoir dit que la rupture du contrat de travail de Mme E... était imputable à l'Union ; d'avoir requalifié cette rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, de l'avoir condamnée à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnité contractuelle de licenciement et de dommages-intérêts et, avant dire droit sur les demandes des autres salariés d'avoir ordonné à l'Union des mutuelles de refaire tous leurs bulletins de salaire alors, selon le moyen :

1 / que les accords collectifs sont d'application directe et immédiate aux contrats de travail en cours sans qu'il soit nécessaire de conclure un avenant contractuel, qu'en décidant le contraire la cour d'appel a violé l'article L. 135-2 du Code du travail ; alors,

2 / que l'accord collectif peut modifier le contrat de travail par l'ajout de dispositions plus favorables au salarié, qu'en affirmant péremptoirement qu'un accord collectif ne peut en aucun cas modifier un contrat de travail, sans rechercher si l'accord collectif du 20 décembre 1990 conclu entre l'Union des mutuelles de travailleurs et le syndicat national des chirurgiens dentistes qui prévoyait une augmentation à 28 % du taux "soins" et une revalorisation des suppléments "prothèse" de 6 % au 1er janvier 1991 et de 4 % au 1er juillet 1991 ne comportait pas des dispositions plus favorables que le contrat de travail des salariés la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 132-4 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a énoncé à bon droit qu'un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail d'un salarié ; que seules les dispositions plus favorables d'un accord collectif peuvent se substituer aux clauses du contrat ; qu'ayant fait ressortir que les modalités de calcul de leur rémunération résultant de l'accord collectif était moins favorable aux salariés que celles prévues par leur contrat de travail la cour d'appel a exactement décidé de ne pas appliquer les dispositions de l'accord ; que le moyen n'est pas fondé ;

- **Cass. soc., 25 février 2003, n° 01-40588**

Attendu que, pour débouter le salarié de ses demandes de rappel de salaire, d'indemnités de rupture et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel énonce que l'accord du 30 septembre 1996 conclu notamment pour conserver l'emploi dans une période économique critique pour l'employeur était globalement plus favorable pour l'entreprise et s'imposait au salarié, qu'en outre le salarié, qui pouvait en application de l'article 1, paragraphe 7 de l'accord refuser de s'en voir appliquer les dispositions, n'a jamais manifesté ce refus, qu'en conséquence, à défaut de faute de l'employeur, la rupture du contrat de travail est imputable au salarié ;

Attendu, cependant, qu'un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail d'un salarié ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, sans constater que le salarié avait adhéré à l'accord du 30 septembre 1996 comme l'exigeait celui-ci en son article 1er pour qu'il lui soit applicable, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

- **Cass. soc., 28 septembre 2010, n° 08-43161**

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser à M. X... un rappel de salaire sur la période du 2 janvier 2006 au 31 mars 2008, les congés payés afférents et un rappel de prime d'ancienneté et congés payés afférents, alors, selon le moyen, que la cour d'appel, qui a constaté que jusqu'au 1er janvier 2002, M. X... était rémunéré sur la base d'un horaire mensuel de 169 heures, puis, du fait de la réduction légale de la durée du travail, sur la base d'un horaire mensuel de 151,67 heures, et que si cet horaire mensuel était complété par des heures supplémentaires à hauteur au moins de 169 heures, leur ventilation était variable sur les bulletins de paie et leur nombre n'était pas régulier, ce qui ne saurait caractériser une convention de forfait sur un nombre d'heures supplémentaires garanties au salarié, une telle convention ne pouvant résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié et non d'un usage, a, en considérant que l'employeur était tenu de rémunérer le salarié pour un horaire garanti de 169 heures (151,67 + 17,33 heures payées au taux majoré de 25 %), et qu'elle ne pouvait lui opposer l'accord de modulation régulièrement appliqué dans l'entreprise, a violé l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que l'instauration d'une modulation du temps de travail constitue une modification du contrat de travail qui requiert l'accord exprès du salarié ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait mis en oeuvre une modulation du temps de travail sans l'accord du salarié, dont il était résulté pour ce dernier une modification du mode de détermination des heures supplémentaires, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

- **Cass. soc., 27 janvier 2015, n° 13-22179**

Attendu que la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention CGT fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à juger que les articles 15, 19, 37, 43, 59 et 70 de la convention collective Syntec violent le principe d'égalité de traitement en l'absence de raisons objectives et pertinentes et, en conséquence, à ordonner aux organisations patronales de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives à une négociation collective en vue de mettre en conformité la convention collective avec le principe d'égalité de traitement, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en cas de licenciement, le préavis constitue un droit accordé aux salariés ; qu'il s'en suit que ne constitue pas une raison pertinente permettant de justifier la différence de traitement opérée entre, d'une part, les ingénieurs et cadres (IC) et, d'autre part, les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) concernant la durée du préavis en cas de licenciement, la seule circonstance que les employeurs auraient besoin d'un temps plus long pour remplacer un IC et pour vérifier l'adéquation de ce dernier au poste proposé ; qu'en statuant par ce motif inopérant pour considérer que l'article 15 de la convention collective SYNTEC ne portait pas atteinte au principe d'égalité de traitement, la cour d'appel a violé ledit principe, ensemble l'article L. 1234-1 du code du travail ;

2°/ que les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, la FNPSECP CGT faisait valoir que le préavis plus long accordé en cas de licenciement aux salariés ingénieurs et cadres par l'article 15 de la convention collective SYNTEC ne pouvait être justifié par la spécificité des fonctions de cette catégorie de personnel dès lors que, par ailleurs, l'article 20 de la même convention prévoyait une durée de préavis identique pour tous les salariés, IC ou ETAM, en cas de départ ou de mise à la retraite et qu'il en était de même du préavis pendant la période d'essai prévu par l'article 14 de la convention ; qu'en retenant néanmoins que la différence de traitement opérée entre IC et ETAM par l'article 15 de la convention collective était justifiée par la spécificité de leurs fonctions respectives sans répondre à ce moyen déterminant des conclusions de la Fédération CGT, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en retenant, par motifs adoptés des premiers juges, que constituait une raison pertinente de nature à justifier la différence de traitement opérée dans le calcul de l'indemnité de licenciement entre IC et ETAM par l'article 19 de la convention collective SYNTEC le fait que, les IC ayant des rémunérations plus élevées que les ETAM la perte financière en cas de perte d'emploi était plus importante, sans rechercher comme l'y invitait la Fédération CGT si, les minima salariaux fixés au niveau de la branche pour certaines catégories d'ETAM n'étaient pas supérieurs à ceux prévus pour certaines catégories d'IC, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

4°/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, affirmant que les IC encourraient, du fait de leurs fonctions, des responsabilités plus importantes que celles des ETAM et, de plus, exerceraient leurs fonctions dans un domaine plus vaste que celui généralement dévolu aux ETAM si bien que leur « potentialité à être licencié » s'avérerait également plus large que celle des ETAM, la cour d'appel a considéré que cette circonstance justifiait que soit prévu par l'article 19 de la convention collective SYNTEC des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement plus favorable aux IC ; qu'en statuant ainsi, par voie d'affirmations générales, sans préciser sur quels éléments concrets elle se fondait pour procéder à de telles affirmations, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

5°/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, affirmant que, de manière générale, la rémunération des IC intègrerait des primes et gratifications « non prises en compte pour le calcul de l'allocation versée en cas d'incapacité temporaire de travail prévue par l'article 43 de la convention collective SYNTEC » dans des proportions plus importantes que celle des ETAM, la cour d'appel a considéré que cette circonstance justifiait que les dispositions de cet article prévoient des modalités de calcul de l'allocation en cause plus favorables aux IC ; qu'en statuant ainsi, par voie d'affirmation générale, sans préciser sur quels éléments concrets elle se fondait pour procéder à une telle affirmation, la cour d'appel a de nouveau privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

6°/ qu'une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés appartenant à des catégories professionnelles distinctes mais placés dans une situation identique au regard dudit avantage, n'est justifiée que si elle repose sur des raisons objectives dont il appartient au juge de vérifier concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, affirmant que, les IC auraient des déplacements plus fréquents et que la nature spécifique de leurs activités, susceptibles d'être exercées pendant le voyage, dans le moyen de transport, impliqueraient qu'ils disposent du meilleur confort possible, la cour d'appel a considéré que cette circonstance justifiait les différences de confort entre IC et ETAM prévues par les articles 59 et 70 de la convention collective SYNTEC, s'agissant des moyens de transport ; qu'en statuant ainsi, par voie d'affirmation générale, sans préciser sur quels éléments concrets elle se fondait pour procéder à une telle affirmation, la cour d'appel a encore une fois privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

Mais attendu que les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ;

Et attendu que, par motifs propres et adoptés, la cour d'appel ayant retenu que la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études du conseil et de prévention CGT n'établissait pas que les différences de traitement opérées par la convention litigieuse au profit des ingénieurs et cadres par rapport aux employés, techniciens et agents de maîtrise étaient étrangères à toute considération de nature professionnelle, a légalement justifié sa décision

- **Cass. soc., 27 janvier 2015, n° 13-25437**

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement d'heures supplémentaires, alors, selon le moyen, que toute décision doit être motivée ; qu'en se bornant à énoncer que « comme le démontrait M. X..., au moyen d'un calcul détaillé exempt de critique, sa rémunération calculée selon les critères de l'article L. 3241-1 du code du travail aurait dû s'élever à la somme de 3 818,37 euros », sans fournir la moindre analyse des éléments sur lesquels elle aurait dû se fonder et sans même les viser, la cour d'appel, qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que c'est par une décision exempte de vice de la motivation que la cour d'appel, après avoir apprécié souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a fixé le montant de la rémunération du salarié ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen relevé d'office, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

Vu le huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le principe d'égalité de traitement et l'article 10 de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes ;

Attendu que les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ;

Attendu que, pour accueillir la demande du salarié en paiement d'une somme au titre de la prime d'ancienneté, l'arrêt retient que l'employeur ne justifiait d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer la disparité

constatée dans l'octroi de la prime d'ancienneté réservée aux seuls salariés ouvriers et collaborateurs classés dans les groupes I, II et III ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes et le principe susvisés ;

- **Cass. soc., 27 janvier 2015, n° 13-14773**

Attendu que les différences de traitement entre catégories professionnelles, opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé, le 4 août 1986, en qualité de conducteur receveur par la société Sceta transports et voyageurs aux droits de laquelle vient la société Veolia transport Rhône-Alpes interurbain, a été licencié par lettre du 13 novembre 2009 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement et obtenir le paiement d'un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement sur le fondement des dispositions conventionnelles applicables aux cadres ;

Attendu que pour faire droit à cette demande, l'arrêt, après avoir relevé que les dispositions de la convention collective nationale applicable prévoyaient des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement plus avantageuses pour les ingénieurs et cadres que pour les ouvriers, retient que la justification invoquée fondée sur le mécanisme du plafonnement des indemnités de chômage lequel concerne toutes les indemnités sans distinction entre les cadres et les non-cadres et suppose une indemnisation du chômage, ne peut suffire à justifier l'avantage ainsi concédé de façon générale à la catégorie des cadres ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses énonciations que la différence de traitement n'était pas étrangère à des considérations de nature professionnelle, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations a violé les textes et le principe susvisés ;

## II. Constitutionnalité de la disposition contestée

### A. Normes de référence

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

- Article 4

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

- Article 6

La loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

#### 2. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

5. 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.

10. La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement.

## B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

### a. Sur le principe d'égalité devant la loi

- **Décision n° 2013-299 QPC du 28 mars 2013, Mme Maïtena V. [Procédure de licenciement pour motif économique et entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires]**

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 ;

4. Considérant que l'article L. 1235-11 du code du travail prévoit que l'absence de respect des exigences relatives au plan de reclassement des salariés mentionnés à l'article L. 1235-10 en cas de procédure de licenciement pour motif économique a pour conséquences 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 ; qu'en vertu des dispositions du second alinéa de ce même article, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois ; qu'en application des dispositions contestées, les salariés des entreprises placées en redressement ou en liquidation judiciaires ne peuvent bénéficier de ces dispositions en cas de nullité de la procédure de licenciement en raison de l'absence de présentation aux représentants du personnel du plan de reclassement prévu par l'article L. 1233-61 du code du travail ; qu'en vertu des dispositions de l'article L. 1235-3 du même code, et sans préjudice le cas échéant de l'indemnité de licenciement prévue à son article L. 1234-9, ces salariés peuvent obtenir, à défaut de réintégration dans l'entreprise, une indemnité pour licenciement survenu pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse ; que cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ; qu'en outre, en vertu des dispositions de l'article L. 1235-12 du même code, en cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative, le juge accorde une indemnité au salarié compris dans un licenciement collectif pour motif économique ; que cette indemnité, à la charge de l'employeur, est calculée en fonction du préjudice subi ;

5. Considérant qu'en limitant les droits des salariés des entreprises visées à l'article L. 1235-10 du code du travail en cas de nullité de la procédure de licenciement du fait de l'absence de présentation aux représentants du personnel du plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 du code du travail, lorsque ces entreprises sont en redressement ou en liquidation judiciaires, le législateur a entendu tenir compte de la situation économique particulière de ces entreprises en cessation des paiements ; qu'il a confié au tribunal de commerce le soin de constater cette situation, de prononcer l'ouverture des procédures de redressement et de liquidation judiciaires et d'autoriser les licenciements dans le cadre de celles-ci ; que le législateur s'est fondé sur un critère objectif et rationnel en lien direct avec l'objet des dispositions contestées ; qu'il n'a, dès lors, pas méconnu le principe d'égalité devant la loi ;

- **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]**

5. Selon 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 ». 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.

6. Selon l'article L. 1234-9 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, tout salarié peut par ailleurs prétendre, quels que soient les effectifs de l'entreprise, à une indemnité correspondant au préjudice subi. En vertu des dispositions contestées, cette indemnité ne peut être inférieure aux salaires des six

derniers mois. Toutefois, en application du 2° de l'article L. 1235-5 du code du travail, ce montant minimal n'est pas applicable au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés.

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.

9. À cette fin, dans la mesure où les dispositions contestées ne restreignent pas le droit à réparation des salariés, le législateur pouvait limiter le champ d'application de cette indemnité minimale en retenant le critère des effectifs de l'entreprise. Si pour les entreprises d'au moins onze salariés cette indemnité minimale a pour objet d'éviter les licenciements injustifiés, pour les entreprises de moins de onze salariés, l'indemnité correspondant au seul préjudice subi, fixée sans montant minimal, apparaît en elle-même suffisamment dissuasive. Le critère retenu est donc en adéquation avec l'objet de la loi, qui consiste à dissuader les employeurs de procéder à des licenciements sans cause réelle et sérieuse. Par suite, la différence de traitement instituée par les dispositions contestées ne méconnaît pas le principe d'égalité devant la loi.

## **b. Sur l'incompétence négative du législateur**

- **Décision n° 2016-622 OPC du 30 mars 2017, Société SNF [Remboursement du versement destiné aux transports]**

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

## **c. Sur le droit à l'emploi**

- **Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail**

26. Considérant, en deuxième lieu, qu'il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789, les limitations justifiées par l'intérêt général ou liées à des exigences constitutionnelles, à la condition que lesdites limitations n'aient pas pour conséquence d'en dénaturer la portée ; qu'il revient par ailleurs au législateur de fixer les principes fondamentaux du droit du travail, et notamment de poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en ouvrant le bénéfice de ce droit au plus grand nombre d'intéressés ; qu'en réduisant, à l'article 1er de la loi, de trente-neuf à trente-cinq heures, la durée légale du travail effectif, en 2000 ou 2002, selon les cas, et en prévoyant, à l'article 3, un dispositif visant à inciter les employeurs à réduire la durée du travail avant ces échéances, le législateur a entendu, dans le contexte actuel du marché du travail, s'inscrire dans le cadre du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ;

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

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



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

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

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

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

26. Considérant qu'il résulte des termes mêmes du premier alinéa de l'article L.122-14-4 du code du travail, dans sa rédaction résultant du paragraphe V de l'article 77 de la loi déferée, qu'il appartiendra au juge, saisi d'une demande en ce sens, s'il constate la nullité de la procédure de licenciement en l'absence du plan de reclassement prévu par l'article L. 321-4-1 du même code, d'ordonner la réintégration du salarié sauf si cette réintégration est devenue impossible ; qu'à titre d'illustration d'une telle impossibilité, le législateur a mentionné certains exemples tels que la fermeture de l'établissement ou du site, ou l'absence d'emploi disponible de nature à permettre la réintégration du salarié ;

27. Considérant, d'une part, qu'en édictant ces dispositions, qui définissent une règle suffisamment claire et précise qu'il appartiendra au juge de mettre en oeuvre, le législateur n'a méconnu ni la compétence qui est la sienne en vertu de l'article 34 de la Constitution, ni l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité de la loi ;

28. Considérant, d'autre part, que le législateur a ainsi opéré entre le droit de chacun d'obtenir un emploi, dont le droit au reclassement de salariés licenciés découle directement, et la liberté d'entreprendre, à laquelle la réintégration de salariés licenciés est susceptible de porter atteinte, une conciliation qui n'est entachée d'aucune erreur manifeste ;

- **Décision n° 2006-535 DC du 30 mars 2006, Loi pour l'égalité des chances**

19. Considérant qu'il incombe au législateur, compétent en vertu de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, de poser des règles propres à assurer, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre et, le cas échéant, en s'efforçant de remédier à la précarité de l'emploi ;

20. Considérant, d'une part, comme il a été dit ci-dessus, que, compte tenu de la précarité de la situation des jeunes sur le marché du travail, et notamment des jeunes les moins qualifiés, le législateur a entendu créer un nouveau contrat de travail ayant pour objet de faciliter leur insertion professionnelle ; qu'ainsi, par sa finalité, l'article 8 tend à mettre en oeuvre, au bénéfice des intéressés, l'exigence résultant du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ; que le Conseil constitutionnel ne dispose pas d'un pouvoir général d'appréciation et de décision de même nature que celui du Parlement ; qu'il ne lui appartient donc pas de rechercher si l'objectif que s'est assigné le législateur pouvait être atteint par d'autres voies, dès lors que les modalités retenues par la loi déferée ne sont pas manifestement inappropriées à la finalité poursuivie ;

- **Décision n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006, Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social**

12. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes du cinquième alinéa du Préambule de 1946 : " Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi... " ; que l'article 34 de la Constitution dispose : " La loi

détermine les principes fondamentaux... du droit du travail... " ; que, dès lors, il incombe au législateur de poser des règles propres à assurer le droit pour chacun d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre ;

(...)

14. Considérant que le législateur a encadré les conditions de mise en oeuvre du congé de mobilité ; qu'en particulier, il a subordonné la faculté de le proposer à la conclusion d'un accord collectif ; que cet accord devra notamment fixer, outre la durée du congé, les engagements des parties, les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées, le niveau de la rémunération qui sera versée pendant la période excédant le préavis et les indemnités de rupture garanties au salarié, lesquelles ne pourront être inférieures aux indemnités légales et conventionnelles afférentes au licenciement pour motif économique ; qu'il a prévu que le congé de mobilité ne pourrait être que " proposé " aux salariés, leur acceptation étant nécessaire à sa mise en oeuvre ;

15. Considérant, enfin, que les dispositions critiquées n'instituent pas une nouvelle forme de rupture du contrat de travail, mais une rupture pour motif économique qui intervient d'un commun accord ; que, dès lors, conformément au deuxième alinéa de l'article L. 321-1, l'ensemble des garanties prévues pour les salariés licenciés pour motif économique par le livre III du code du travail trouve à s'appliquer ; qu'en particulier, le salarié peut bénéficier d'indemnités de rupture du contrat de travail et de l'assurance-chômage ;

- **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]**

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° 2013-672 DC du 13 juin 2013, Loi relative à la sécurisation de l'emploi**

19. Considérant que l'article 15 insère dans la section 3 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail une nouvelle sous-section intitulée « Mobilité interne » et comprenant les articles L. 2242-21 à L. 2242-23 ; qu'il incite à la négociation et à la conclusion d'accords favorisant la mobilité interne dans l'entreprise et les groupes d'entreprises ; qu'aux termes du quatrième alinéa de l'article L. 2242-23 : « Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-21, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en oeuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 » ;

20. Considérant que, selon les députés requérants, en qualifiant de licenciement économique le licenciement du salarié qui refuse l'application à son contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne, ces dispositions portent atteinte à la liberté d'entreprendre ;

21. Considérant, toutefois, qu'il était loisible au législateur de déterminer les règles applicables au licenciement du salarié qui refuse l'application des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne ; qu'en soumettant ce licenciement aux règles applicables au licenciement individuel pour motif économique, il n'a méconnu aucune exigence constitutionnelle ; que, par suite, le quatrième alinéa de l'article L. 2242-23 du code du travail doit être déclaré conforme à la Constitution ;

- **Décision n° 2014-692 DC du 27 mars 2014, Loi visant à reconquérir l'économie réelle**

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

8. Considérant que, par les dispositions contestées, le législateur a entendu maintenir l'activité et préserver l'emploi en favorisant la reprise des établissements dont la fermeture est envisagée lorsqu'elle aurait pour conséquence un projet de licenciement collectif ; qu'il a ainsi poursuivi un objectif qui tend à mettre en oeuvre l'exigence résultant de la première phrase du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ;

- **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. D'une part, en visant à dissuader les employeurs de procéder à des licenciements sans cause réelle et sérieuse, les dispositions contestées mettent en oeuvre le droit de chacun d'obtenir un emploi découlant du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946. En prévoyant une indemnité minimale égale à six mois de salaire, ces dispositions ne portent pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre.

12. D'autre part, en permettant au juge d'accorder une indemnité d'un montant supérieur aux salaires des six derniers mois en fonction du préjudice subi, le législateur a mis en oeuvre le principe de responsabilité, qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789.

- **Décision n° 2017-751 DC du 7 septembre 2017, Loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social**

11. Le c du 1° de l'article 1er de la loi déferée habilite le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure permettant de renforcer la négociation collective en harmonisant et simplifiant, d'une part, les conditions de recours et le contenu des accords de compétitivité et, d'autre part, le régime juridique de la rupture du contrat de travail en cas de refus par le salarié des modifications de son contrat résultant d'un accord collectif.

12. Les députés requérants soutiennent que cette habilitation ne satisfait pas aux exigences de précision découlant de l'article 38 de la Constitution. Selon eux, elle pourrait permettre au Gouvernement de méconnaître le principe d'égalité devant la loi, s'agissant des mesures relatives au licenciement en cas de refus par le salarié des modifications de son contrat résultant d'un accord collectif. Elle pourrait également permettre au Gouvernement de dispenser les employeurs de motiver ce type de licenciement, en violation du droit à l'emploi. Enfin, le législateur aurait méconnu l'étendue de sa compétence.

13. En premier lieu, en habilitant le Gouvernement à harmoniser et simplifier, d'une part, les conditions de recours et le contenu des accords de compétitivité et, d'autre part, le régime juridique de la rupture du contrat de travail en cas de refus par le salarié des modifications de son contrat résultant d'un accord collectif, en prévoyant notamment qu'un tel licenciement repose sur un motif spécifique auquel ne s'appliquent pas certaines dispositions relatives au licenciement économique, le législateur a suffisamment précisé les finalités des mesures susceptibles d'être prises par voie d'ordonnances ainsi que leur domaine d'intervention. Le grief tiré de la méconnaissance de l'article 38 de la Constitution doit être écarté.

14. En deuxième lieu, les dispositions contestées ne sont, ni par elles-mêmes, ni par les conséquences qui en découlent nécessairement, contraires au droit à l'emploi et au principe d'égalité devant la loi. Elles ne sauraient avoir ni pour objet ni pour effet de dispenser le Gouvernement, dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés en vertu de l'article 38 de la Constitution, de respecter ce droit et ce principe. Les griefs tirés de leur méconnaissance doivent donc être écartés.

#### **d. Sur le principe « de faveur »**

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

- SUR LE GRIEF TIRE DE L'ATTEINTE AU PRINCIPE " DE FAVEUR " :

43. Considérant que les auteurs de la saisine soutiennent que le deuxième alinéa de l'article 4, en permettant de faire prévaloir entre les différents accords en matière d'épargne retraite susceptibles d'être conclus au niveau de l'entreprise, de la branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel, celui dont les dispositions sont les moins favorables, contreviendrait au principe du droit du travail selon lequel, en cas de conflit de normes, la plus favorable doit recevoir application ; que ce principe constituerait un principe fondamental reconnu par les lois de la République trouvant son origine dans une loi de 1936 ;

44. Considérant qu'aux termes du deuxième alinéa de l'article 4, les plans d'épargne retraite pourront déroger au second alinéa de l'article L. 132-13 du code du travail qui oblige les parties à une convention ou un accord collectif à adapter leur accord aux dispositions d'une convention ou d'un accord plus favorable intervenu postérieurement et de niveau supérieur et au second alinéa de l'article L. 132-23 du même code qui impose la même obligation aux parties à un accord d'entreprise en cas d'application postérieure d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel ;

45. Considérant que la seule disposition, introduite par la loi du 24 juin 1936 sous la forme d'un article 31vc du code du travail, selon laquelle " les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur, mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables " a trait uniquement à la faculté ouverte à des accords collectifs de comporter des stipulations plus favorables que les lois et règlements en vigueur ; que dès lors le moyen tiré de cette disposition est inopérant ;

- **Décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003, Loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi**

2. Considérant que, selon les députés requérants, les dispositions déférées porteraient atteinte à un principe fondamental reconnu par les lois de la République en vertu duquel la loi ne pourrait permettre aux accords collectifs de travail de déroger aux lois et règlements ou aux conventions de portée plus large que dans un sens plus favorable aux salariés ;

3. Considérant que le principe ainsi invoqué ne résulte d'aucune disposition législative antérieure à la Constitution de 1946, et notamment pas de la loi du 24 juin 1936 susvisée ; que, dès lors, il ne saurait être regardé comme un principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens du Préambule de la Constitution de 1946 ; que, par suite, le grief n'est pas fondé ;

- **Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social**

9. Considérant, en outre, que le principe en vertu duquel la loi ne peut permettre aux accords collectifs de travail de déroger aux lois et règlements ou aux conventions de portée plus large que dans un sens plus favorable aux salariés ne résulte d'aucune disposition législative antérieure à la Constitution de 1946, et notamment pas de la loi du 24 juin 1936 susvisée ; que, dès lors, il ne saurait être regardé comme un principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens du Préambule de la Constitution de 1946 ; qu'en revanche, il constitue un principe fondamental du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution, dont il appartient au législateur de déterminer le contenu et la portée ;

## e. Sur le droit au maintien de l'économie des conventions et contrats légalement conclus

### - Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail

24. Considérant que les auteurs de la requête soutiennent, en premier lieu, que la loi déférée affecte la liberté d'entreprendre " en ce qu'elle oblige l'employeur et les salariés à négocier en préjugant le résultat de cette négociation et en l'imposant " ; qu'en deuxième lieu, ils indiquent que la loi " réalise une immixtion directe dans les droits et libertés des employeurs en imposant une durée de travail réduite par rapport aux besoins des entreprises, ...à seule fin de régler un problème social, l'exclusion, dont les entreprises ne sont pas responsables " ; qu'ainsi, aux échéances fixées par l'article 1er de la loi déférée, celle-ci contraindrait les employeurs à avoir recours, pour la même production, à un nombre supérieur de salariés, portant à la liberté d'entreprendre une atteinte injustifiée par l'objectif de réduction du chômage que s'assigne le législateur, objectif dont la réalisation n'est au demeurant nullement garantie, comme le démontrent de nombreuses expertises ; qu'enfin, ils soulignent que le texte soumis à l'examen du Conseil constitutionnel affecte la liberté de négociation des partenaires sociaux en imposant " une remise en cause des conventions collectives en vigueur, des contrats de travail individuels et des conditions de rémunération " ; qu'ainsi les atteintes portées aux principes de valeur constitutionnelle sus-évoqués seraient manifestement disproportionnées au regard de l'objectif de sauvegarde de l'emploi poursuivi par le Gouvernement ;

25. Considérant, en premier lieu, que ni l'article 2, ni l'article 3 de la loi déférée n'imposent de négociation collective ; que l'article 3 se borne à mettre en place un dispositif incitatif tendant à ce que le plus grand nombre d'entreprises engage des négociations permettant de réduire la durée du travail avant les échéances fixées par l'article 1er ; qu'ainsi, le premier grief manque en fait ;

26. Considérant, en deuxième lieu, qu'il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789, les limitations justifiées par l'intérêt général ou liées à des exigences constitutionnelles, à la condition que lesdites limitations n'aient pas pour conséquence d'en dénaturer la portée ; qu'il revient par ailleurs au législateur de fixer les principes fondamentaux du droit du travail, et notamment de poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en ouvrant le bénéfice de ce droit au plus grand nombre d'intéressés ; qu'en réduisant, à l'article 1er de la loi, de trente-neuf à trente-cinq heures, la durée légale du travail effectif, en 2000 ou 2002, selon les cas, et en prévoyant, à l'article 3, un dispositif visant à inciter les employeurs à réduire la durée du travail avant ces échéances, le législateur a entendu, dans le contexte actuel du marché du travail, s'inscrire dans le cadre du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ;

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

28. Considérant, d'autre part, que l'article L. 212-1 bis, ajouté au code du travail par l'article 1er de la loi soumise à l'examen du Conseil constitutionnel, précise que : "Dans les établissements ou les professions mentionnés à l'article L. 200-1 ainsi que dans les établissements agricoles, artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2002. Elle est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, sauf si cet effectif est atteint entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1" ; qu'aux termes de l'article L. 200-1 du même code : "Sont soumis aux dispositions du présent livre les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel et de bienfaisance, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles et les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit..." ; qu'il résulte de ces dispositions que la réduction de la durée légale du travail effectif s'appliquera aux entreprises et établissements ci-dessus énumérés, aux échéances fixées selon l'effectif de salariés qu'elles comportent ; qu'en dépit des contraintes qu'elle fait peser sur les entreprises, cette règle nouvelle ne porte pas à la liberté d'entreprendre une atteinte telle qu'elle en dénaturerait la portée, alors

surtout qu'il ressort des travaux préparatoires que sa mise en oeuvre s'accompagnera de mesures "d'aide structurelle" aux entreprises ;

29. Considérant, enfin, que le législateur ne saurait porter à l'économie des conventions et contrats légalement conclus une atteinte d'une gravité telle qu'elle méconnaisse manifestement la liberté découlant de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ; qu'en l'espèce, les incidences de l'entrée en vigueur des articles 1er et 3 de la loi déferée sur les contrats de travail ainsi que sur les accords collectifs en cours, lesquelles sont au demeurant inhérentes aux modifications de la législation du travail, ne sont pas de nature à porter une telle atteinte à cette exigence ; que le grief doit donc être écarté ;

- **Décision n° 2009-592 DC du 19 novembre 2009, Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

8. Considérant que, selon les requérants, le transfert de personnel envisagé, n'étant justifié par aucun principe ni aucun texte et ne répondant à aucun motif d'intérêt général, porterait une atteinte excessive aux contrats en cours des salariés concernés ;

9. Considérant que le législateur ne saurait porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration de 1789 ainsi que, s'agissant de la participation des travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail, du huitième alinéa du Préambule de 1946 ;

**f. Sur le droit à mener une vie familiale normale**

- **Décision n° 93-325 DC du 13 août 1993, Loi relative à la maîtrise de l'immigration et aux conditions d'entrée, d'accueil et de séjour des étrangers en France**

69. Considérant que le dixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 dispose que : "La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement" ;

70. Considérant qu'il résulte de cette disposition que les étrangers dont la résidence en France est stable et régulière ont, comme les nationaux, le droit de mener une vie familiale normale ; que ce droit comporte en particulier la faculté pour ces étrangers de faire venir auprès d'eux leurs conjoints et leurs enfants mineurs sous réserve de restrictions tenant à la sauvegarde de l'ordre public et à la protection de la santé publique lesquelles revêtent le caractère d'objectifs de valeur constitutionnelle ; qu'il incombe au législateur tout en assurant la conciliation de telles exigences, de respecter ce droit ;

71. Considérant en premier lieu que pour l'ouverture du droit au regroupement familial le législateur a exigé une durée de séjour préalable et régulier en France de deux années ; qu'il importe que la demande de regroupement puisse être formulée avant l'expiration de ce délai pour que ce droit soit effectivement susceptible d'être ouvert à son terme ; que sous cette réserve d'interprétation, cette condition est conforme à la Constitution ;

72. Considérant en deuxième lieu que le regroupement familial prévu par les dispositions contestées ne concerne que les étrangers ; que dès lors le grief tiré d'une rupture du principe d'égalité entre étrangers et nationaux au regard des ressources prises en compte ne saurait qu'être écarté ;

73. Considérant en troisième lieu que dès lors que le législateur a prévu qu'un regroupement partiel pouvait être autorisé pour des motifs tenant à l'intérêt des enfants, il doit être nécessairement admis qu'à cette fin une demande de regroupement partiel pourrait être présentée ; que ce n'est que sous cette réserve d'interprétation que la règle selon laquelle de façon générale l'exercice du droit au regroupement familial concerne la famille dans son ensemble est conforme à la Constitution ;

- **Décision n° 2003-484 DC du 20 novembre 2003, Loi relative à la maîtrise de l'immigration, au séjour des étrangers en France et à la nationalité**

37. Considérant que le dixième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose que « la Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement » ; qu'il résulte de cette disposition que les étrangers dont la résidence en France est stable et régulière ont, comme les nationaux, le droit de mener une vie familiale normale ;

38. Considérant, toutefois, qu'aucun principe non plus qu'aucune règle de valeur constitutionnelle n'assure aux étrangers des droits de caractère général et absolu d'accès et de séjour sur le territoire national ; qu'il appartient au législateur d'assurer la conciliation entre la sauvegarde de l'ordre public qui est un objectif de valeur constitutionnelle et les exigences du droit de mener une vie familiale normale ;

39. Considérant que, sous réserve que leur présence ne constitue pas une menace pour l'ordre public, les étrangers perdant le bénéfice de la carte de résident en application des dispositions critiquées conservent celui de la carte de séjour temporaire, qui leur sera délivrée de plein droit en vertu des 1<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup> et 6<sup>o</sup> de l'article 12 bis de l'ordonnance du 2 novembre 1945 modifiée par l'article 17 de la loi déferée ; que, dès lors, contrairement à ce que soutiennent les requérants, les dispositions critiquées ne méconnaissent ni la liberté du mariage ni le droit de mener une vie familiale normale ;