

Décision n° 2019-787 QPC  
du 7 juin 2019

(M. Taoufik B.)

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL A ÉTÉ SAISI le 8 mars 2019 par le Conseil d'État (décision n° 425779 du 7 mars 2019), dans les conditions prévues à l'article 61-1 de la Constitution, d'une question prioritaire de constitutionnalité. Cette question a été posée pour M. Taoufik B. par la SCP Krivine et Viaud, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation. Elle a été enregistrée au secrétariat général du Conseil constitutionnel sous le n° 2019-787 QPC. Elle est relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article L. 1232-6 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Au vu des textes suivants :

- la Constitution ;
- l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 portant loi organique sur le Conseil constitutionnel ;
- le code de justice administrative ;
- le code du travail ;
- la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ;
- le règlement du 4 février 2010 sur la procédure suivie devant le Conseil constitutionnel pour les questions prioritaires de constitutionnalité ;

Au vu des pièces suivantes :

- les observations présentées pour la société Fiducial private security, partie au litige à l'occasion duquel la question prioritaire de

constitutionnalité a été posée, par Me Jean-Jacques Gatineau, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, enregistrées le 28 mars 2019 ;

– les observations en intervention présentées pour Mme Christiane C. par la SCP Spinosi et Sureau, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, enregistrées le 29 mars 2019 ;

– les observations présentées pour le requérant par la SCP Krivine et Viaud, enregistrées le 1<sup>er</sup> avril 2019 ;

– les observations présentées par le Premier ministre, enregistrées le même jour ;

– les secondes observations en intervention présentées pour Mme Christiane C. par la SCP Spinosi et Sureau, enregistrées le 16 avril 2019 ;

– les autres pièces produites et jointes au dossier ;

Après avoir entendu Me Jérôme Krivine, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, pour le requérant, Me Gatineau, pour la société Fiducial private security, Me Patrice Spinosi, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, pour l'intervenante, et M. Philippe Blanc, désigné par le Premier ministre, à l'audience publique du 29 mai 2019 ;

Et après avoir entendu le rapporteur ;

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL S'EST FONDÉ SUR CE QUI SUIT :

1. L'article L. 1232-6 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi 29 mars 2018 mentionnée ci-dessus, prévoit :

*« Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.*

*« Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.*

*« Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.*

*« Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe*

*les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement ».*

2. Selon le requérant, rejoint par l'intervenante, lorsqu'elles s'appliquent à un salarié protégé dont l'autorité administrative a autorisé le licenciement, ces dispositions ne garantiraient pas à ce salarié l'effectivité de son recours en suspension de l'exécution de cette autorisation, formé devant le juge administratif des référés, dans la mesure où ce recours se trouve privé d'objet dès l'envoi de la lettre de licenciement par l'employeur. Il en résulterait une méconnaissance du droit à un recours juridictionnel effectif et une incompétence négative, faute pour le législateur d'avoir prévu un mécanisme préservant l'effet utile de la demande de suspension. En outre, ces dispositions contreviendraient au principe d'égalité devant la loi, dès lors qu'un salarié non protégé pourrait contester son licenciement devant le juge judiciaire des référés sans que ce recours puisse, à la différence de celui exercé devant le juge administratif par un salarié protégé, être privé d'effet par l'envoi de la lettre de licenciement.

3. Par conséquent, la question prioritaire de constitutionnalité porte sur le premier alinéa de l'article L. 1232-6 du code du travail.

– Sur le grief tiré de l'incompétence négative et de la méconnaissance du droit à un recours juridictionnel effectif :

4. 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.

5. Selon l'article 34 de la Constitution, la loi fixe les règles concernant les garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques et détermine les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical. Il incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie la Constitution et, en particulier, son article 34.

6. Selon l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « *Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution* ». Il résulte de cette disposition qu'il ne doit pas être porté d'atteintes substantielles au droit des personnes intéressées d'exercer un recours effectif devant une juridiction.

7. Lorsque les salariés bénéficient, en application des articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du travail, d'une protection particulière à raison du mandat de représentation dont ils sont investis, le licenciement ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation est susceptible de recours, dans les conditions de droit commun, devant le juge administratif. En vertu de l'article L. 521-1 du code de justice administrative, le juge des référés peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision ou de certains de ses effets. Cependant, selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé doit être regardée comme entièrement exécutée à compter de l'envoi de la lettre de licenciement par l'employeur, dans les conditions prévues par les dispositions contestées. La demande de suspension formée devant le juge des référés est alors privée d'objet, ce qui conduit à son rejet.

8. Dès lors, à compter de la notification par l'employeur de son licenciement, le salarié protégé ne peut plus obtenir la suspension, par le juge administratif, de l'exécution de la décision administrative ayant autorisé ce licenciement. Il ne peut pas davantage obtenir le maintien de son contrat de travail auprès du juge judiciaire des référés, dans la mesure où celui-ci est tenu de surseoir à statuer jusqu'à ce que le juge administratif se prononce sur l'autorisation administrative de licenciement.

9. Toutefois, en premier lieu, le caractère non suspensif d'une voie de recours ne méconnaît pas, en lui-même, le droit à un recours juridictionnel effectif garanti par l'article 16 de la Déclaration de 1789.

10. En deuxième lieu, en dépit de l'absence de suspension de la décision administrative autorisant le licenciement, le juge administratif saisi du recours au fond contre cette autorisation peut, le cas échéant, en prononcer l'annulation.

11. Dans ce cas, d'une part, le salarié investi d'un des mandats de représentation mentionnés à l'article L. 2422-1 du code du travail bénéficie, sur sa demande, d'une réintégration de plein droit dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

12. D'autre part, en application de l'article L. 2422-2 du même code, le membre de la délégation du personnel au comité social et économique, le représentant de proximité et le membre de la délégation du personnel au comité social et économique interentreprises bénéficient d'une réintégration de plein droit dans leur mandat si l'institution n'a pas été

renouvelée entre-temps. À défaut, ils bénéficient de la protection contre le licenciement pendant une durée de six mois, à compter du jour où ils retrouvent leur place dans l'entreprise. Si ce droit à réintégration dans le mandat ne s'étend pas au délégué syndical, ce dernier peut faire l'objet d'une nouvelle désignation par son organisation syndicale.

13. Enfin, l'article L. 2422-4 du même code prévoit que le salarié investi d'un des mandats mentionnés à l'article L. 2422-1 a droit à une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration. S'il n'a pas demandé cette réintégration, l'indemnisation couvre la période écoulée entre le licenciement et les deux mois suivant la notification de l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement.

14. Il résulte de ce qui précède que le législateur a institué des garanties suffisantes visant à remédier aux conséquences, pour le salarié protégé, de l'exécution de l'autorisation administrative de licenciement.

15. En dernier lieu, en cas de licenciement, le membre titulaire de la délégation du personnel au comité social et économique est remplacé, en application de l'article L. 2314-37, par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale. En l'absence d'un tel suppléant élu, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation ou, à défaut, par un suppléant élu appartenant à la même catégorie professionnelle et ayant obtenu le plus grand nombre de voix. Si la loi ne prévoit pas de dispositif de suppléance des délégués syndicaux, une organisation syndicale peut, dans les conditions prévues à l'article L. 2143-7, remplacer le délégué syndical licencié qu'elle avait désigné.

16. De telles garanties permettent de remédier aux conséquences, pour les institutions représentatives du personnel, de l'exécution de l'autorisation administrative de licenciement.

17. Il résulte de tout ce qui précède que, en ne garantissant pas l'effet suspensif du recours formé contre cette autorisation, les dispositions contestées ne méconnaissent pas le droit à un recours juridictionnel effectif et ne sont pas entachées d'incompétence négative.

– Sur le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi :

18. Selon l'article 6 de la Déclaration de 1789, la loi « *doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse* ». 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. Il n'en résulte pas pour autant que le principe d'égalité oblige à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations différentes.

19. En vertu du premier alinéa de l'article L. 1232-6 du code du travail, la décision de l'employeur de licencier un salarié prend effet lors de sa notification par lettre recommandée avec avis de réception. Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés, que leur licenciement soit ou non subordonné à une autorisation administrative préalable. Le législateur n'ayant ainsi institué aucune différence de traitement, le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit être écarté.

20. Par conséquent, les dispositions contestées, qui ne méconnaissent aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarées conformes à la Constitution.

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL DÉCIDE :

Article 1<sup>er</sup>. – Le premier alinéa de l'article L. 1232-6 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, est conforme à la Constitution.

Article 2. – Cette décision sera publiée au *Journal officiel* de la République française et notifiée dans les conditions prévues à l'article 23-11 de l'ordonnance du 7 novembre 1958 susvisée.

Jugé par le Conseil constitutionnel dans sa séance du 6 juin 2019, où siégeaient : M. Laurent FABIOUS, Président, Mmes Claire BAZY MALAURIE, Dominique LOTTIN, Corinne LUQUIENS, Nicole MAESTRACCI, MM. Jacques MÉZARD, François PILLET et Michel PINAULT.

Rendu public le 7 juin 2019.