



Décision n° 2021-928 QPC du 14 septembre 2021

*Confédération nationale des travailleurs – solidarité
ouvrière*

(Conditions de désignation du défenseur syndical)

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel - 2021

Sommaire

I. Contexte des dispositions contestées	4
II. Constitutionnalité des dispositions contestées.....	15

Table des matières

I. Contexte des dispositions contestées	4
A. Dispositions contestées	4
Code du travail.....	4
- Article L. 1453-4.....	4
B. Évolution des dispositions contestées	5
1. Loi n° 82-372 du 6 mai 1982 portant modification de certaines dispositions du titre Ier du livre V du code du travail relatives aux conseils de prud'hommes	5
- Article 28	5
- Article L. 516-4 du code du travail [<i>création par l'article 28</i>]	5
2. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail	5
- Article 1	5
- Article 2	5
- Article 12	5
- Article L. 516-4 du code du travail [<i>abrogé</i>].....	5
- Article L. 1453-4 du code du travail [<i>nouveau</i>]	6
3. Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.....	6
- Article 43	6
- Article L. 1453-4 du code du travail [<i>modifié par l'article 43</i>].....	6
4. Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques	6
- Article 258	6
- Article L. 1453-4 du code du travail [<i>modifié par l'article 258</i>].....	7
5. Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social	7
- Article 1	7
- Article L. 1453-4 du code du travail [<i>modifié par l'article 1^{er}</i>].....	7
6. 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	8
- Article 18	8
C. Autres dispositions	9
Code du travail.....	9
- Article L. 1411-1.....	9
- Article L. 1411-2.....	9
- Article L. 1411-3.....	9
- Article L. 1411-4.....	9
- Article L. 1411-5.....	9
- Article L. 1411-6.....	9
- Article L. 1453-5.....	9
- Article L. 1453-6.....	10
- Article L. 1453-7.....	10
- Article L. 1453-8.....	10
- Article L. 1453-9.....	10
- Article L. 1462-1.....	10
- Article L. 2121-1.....	11
- Article L. 2122-5.....	11

- Article L. 2122-9.....	11
- Article R. 1453-1	12
- Article R. 1453-2	12
- Article D. 1453-2-1	12
- Article D. 1453-2-2	12
- Article D. 1453-2-3	13
- Article D. 1453-2-4	13
- Article D. 1453-2-5	13
- Article D. 1453-2-6	13
- Article R. 1461-1	13
- Article R. 1462-1	14

II. Constitutionnalité des dispositions contestées..... 15

A. Normes de référence..... 15

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789..... 15

- Article 6	15
-------------------	----

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel..... 15

- Décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010 – CGT-FO et autres [Représentativité des syndicats] 15	15
- Décision n° 2010-68 QPC du 19 novembre 2010 – Syndicat des médecins d'Aix et région [Représentation des professions de santé libérales].....	16
- Décision n° 2011-216 QPC du 3 février 2012 – M. Franck S. [Désignation du représentant syndical au comité d'entreprise].....	16
- Décision n° 2015-502 QPC du 27 novembre 2015 – Syndicat Confédération générale du travail [Modalités de répartition, entre les organisations syndicales de salariés, des crédits du fonds paritaire alloués à la mission liée au paritarisme].....	17
- Décision n° 2017-664 QPC du 20 octobre 2017 – Confédération générale du travail - Force ouvrière [Conditions d'organisation de la consultation des salariés sur un accord minoritaire d'entreprise ou d'établissement]	18
- Décision n° 2019-831 QPC du 12 mars 2020 – M. Pierre V. [Limitation géographique de l'intervention du défenseur syndical].....	18
- Décision n° 2020-860 QPC du 15 octobre 2020 – Syndicat des agrégés de l'enseignement supérieur et autre [Assistance d'un fonctionnaire durant une rupture conventionnelle].....	19
- Décision n° 2021-923 QPC du 9 juillet 2021 – M. Walter G. [Assujettissement des dons manuels aux droits de mutation à titre gratuit]	20

I. Contexte des dispositions contestées

A. Dispositions contestées

Code du travail

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre IV : La résolution des litiges - Le conseil de prud'hommes

Titre V : Procédure devant le conseil de prud'hommes

Chapitre III : Assistance et représentation des parties.

- **Article L. 1453-4¹**

Modifié par Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social - art. 1

Un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale.

Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par décret.

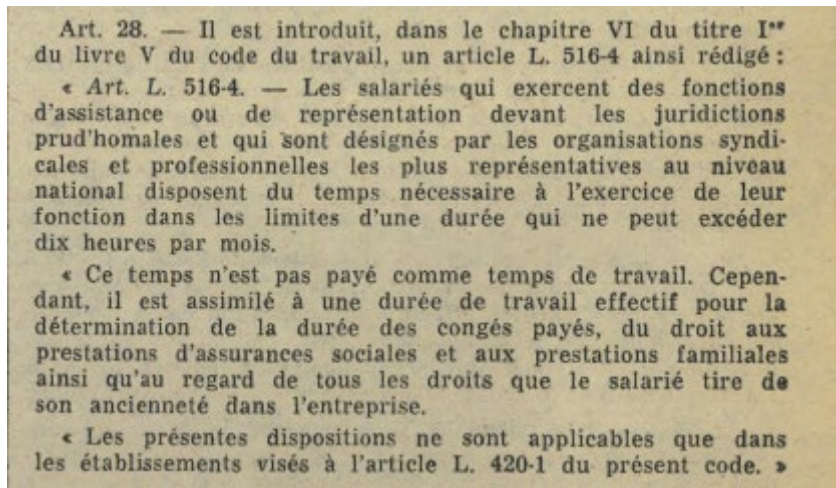
Le défenseur syndical intervient sur le périmètre d'une région administrative.

¹ Les dispositions renvoyées sont en gras.

B. Évolution des dispositions contestées

1. Loi n° 82-372 du 6 mai 1982 portant modification de certaines dispositions du titre Ier du livre V du code du travail relatives aux conseils de prud'hommes

- Article 28



- Article L. 516-4 du code du travail [création par l'article 28]

Les salariés qui exercent des fonctions d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales et qui sont désignés par les organisations syndicales et professionnelles les plus représentatives au niveau national disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction dans les limites d'une durée qui ne peut excéder dix heures par mois.

Ce temps n'est pas payé comme temps de travail. Cependant, il est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tire de son ancienneté dans l'entreprise.

Les présentes dispositions ne sont applicables que dans les établissements visés à l'article L. 420-1 du présent code.

2. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail

- Article 1

Les dispositions de l'annexe 1 à la présente ordonnance constituent la partie législative du code du travail.

- Article 2

Les dispositions de la partie législative du code du travail qui citent, en les reproduisant, des articles d'autres codes ou d'autres textes législatifs sont de plein droit modifiées par l'effet des modifications ultérieures de ces articles.

- Article 12

I. - Sont abrogées, sous réserve de l'article 13, les dispositions de la partie législative du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 relative au code du travail ainsi que des textes qui l'ont complétée ou modifiée.

[...]

- Article L. 516-4 du code du travail [abrogé]

~~Les salariés qui exercent des fonctions d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales et qui sont désignés par les organisations syndicales et professionnelles les plus représentatives au niveau national~~

~~disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction dans les limites d'une durée qui ne peut excéder dix heures par mois.~~

~~Ce temps n'est pas payé comme temps de travail. Cependant, il est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tire de son ancienneté dans l'entreprise.~~

~~Les présentes dispositions ne sont applicables que dans les établissements visés à l'article L. 420-1 du présent code.~~

- **Article L. 1453-4 du code du travail [nouveau]**

Dans les établissements mentionnés à l'article L. 2311-1 de onze salariés et plus, les salariés exerçant des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et désignés par les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée ne pouvant excéder dix heures par mois.

Ce temps n'est pas rémunéré comme temps de travail. Il est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

3. Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

- **Article 43**

Le code du travail est ainsi modifié :

[...]

3° A l'article L. 1232-8, au premier alinéa de l'article L. 1453-4, à la fin de l'article L. 2312-1 et à l'article L. 2312-2, les mots : « de onze salariés et plus » sont remplacés par les mots : « d'au moins onze salariés » ;

[...]

- **Article L. 1453-4 du code du travail [modifié par l'article 43]**

Dans les établissements mentionnés à l'article L. 2311-1 ~~de onze salariés et plus~~ **d'au moins onze salariés**, les salariés exerçant des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et désignés par les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée ne pouvant excéder dix heures par mois.

Ce temps n'est pas rémunéré comme temps de travail. Il est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

4. Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

- **Article 258**

I.- La première partie du code du travail est ainsi modifiée :

[...]

19° L'article L. 1453-4 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1453-4.-Un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils

de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale.

« Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par décret. » ;

[...]

- **Article L. 1453-4 du code du travail [modifié par l'article 258]**

~~Dans les établissements mentionnés à l'article L. 2311-1 d'au moins onze salariés, les salariés exerçant des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et désignés par les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée ne pouvant excéder dix heures par mois.~~

~~Ce temps n'est pas rémunéré comme temps de travail. Il est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.~~

Un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale.

Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par décret.

5. Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social

- **Article 1**

I.- Le code du travail, dans sa rédaction issue des ordonnances n° 2017-1385, n° 2017-1386, n° 2017-1387, n° 2017-1388 et n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, est ainsi modifié :

[...]

35° A l'article L. 1453-4, il est ajouté un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Le défenseur syndical intervient sur le périmètre d'une région administrative. »

[...]

- **Article L. 1453-4 du code du travail [modifié par l'article 1^{er}]**

Un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale.

Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par décret.

Le défenseur syndical intervient sur le périmètre d'une région administrative.

6. 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

- **Article 18**

L'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application 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 ratifiée.

C. Autres dispositions

Code du travail

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre IV : La résolution des litiges - Le conseil de prud'hommes

Titre Ier : Attributions du conseil de prud'hommes

Chapitre Ier : Compétence en raison de la matière.

- **Article L. 1411-1**

Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.

Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.

- **Article L. 1411-2**

Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges des personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé.

- **Article L. 1411-3**

Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges nés entre salariés à l'occasion du travail.

- **Article L. 1411-4**

Le conseil de prud'hommes est seul compétent, quel que soit le montant de la demande, pour connaître des différends mentionnés au présent chapitre. Toute convention contraire est réputée non écrite.

Le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître des litiges attribués à une autre juridiction par la loi, notamment par le code de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles.

- **Article L. 1411-5**

Le conseil de prud'hommes donne son avis sur les questions que lui pose l'autorité administrative.

- **Article L. 1411-6**

Lorsqu'un organisme se substitue habituellement aux obligations légales de l'employeur, il peut être mis en cause aux côtés de celui-ci en cas de litige entre l'employeur et les salariés qu'il emploie.

Titre V : Procédure devant le conseil de prud'hommes

Chapitre III : Assistance et représentation des parties.

- **Article L. 1453-5**

Création LOI n° 2015-990 du 6 août 2015 - art. 258 (V)

Dans les établissements d'au moins onze salariés, le défenseur syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans la limite de dix heures par mois.

- **Article L. 1453-6**

Création LOI n° 2015-990 du 6 août 2015 - art. 258 (V)

Le temps passé par le défenseur syndical hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur et n'entraînent aucune diminution des rémunérations et avantages correspondants.

Les employeurs sont remboursés par l'Etat des salaires maintenus pendant les absences du défenseur syndical pour l'exercice de sa mission ainsi que des avantages et des charges sociales correspondants.

Un décret détermine les modalités d'indemnisation du défenseur syndical qui exerce son activité professionnelle en dehors de tout établissement ou qui dépend de plusieurs employeurs.

- **Article L. 1453-7**

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 45 (V)

L'employeur accorde au défenseur syndical, à la demande de ce dernier, des autorisations d'absence pour les besoins de sa formation. Ces autorisations sont délivrées dans la limite de deux semaines par période de quatre ans suivant la publication de la liste des défenseurs syndicaux sur laquelle il est inscrit.

L'article L. 3142-12 est applicable à ces autorisations. Ces absences sont rémunérées par l'employeur.

- **Article L. 1453-8**

Création LOI n° 2015-990 du 6 août 2015 - art. 258 (V)

Le défenseur syndical est tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par la personne qu'il assiste ou représente ou par la partie adverse dans le cadre d'une négociation.

Toute méconnaissance de ces obligations peut entraîner la radiation de l'intéressé de la liste des défenseurs syndicaux par l'autorité administrative.

- **Article L. 1453-9**

Création LOI n° 2015-990 du 6 août 2015 - art. 258 (V)

L'exercice de la mission de défenseur syndical ne peut être une cause de sanction disciplinaire ou de rupture du contrat de travail.

Le licenciement du défenseur syndical est soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue au livre IV de la deuxième partie.

Titre VI : Voies de recours

Chapitre II : Pourvoi en cassation.

- **Article L. 1462-1**

Les jugements des conseils de prud'hommes sont susceptibles d'appel.

Toutefois, ils statuent en dernier ressort en dessous d'un taux fixé par décret.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre Ier : Les syndicats professionnels

Titre II : Représentativité syndicale

Chapitre Ier : Critères de représentativité.

- **Article L. 2121-1**

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 1

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- 1° Le respect des valeurs républicaines ;
- 2° L'indépendance ;
- 3° La transparence financière ;
- 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;
- 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Titre II : Représentativité syndicale

Chapitre II : Syndicats représentatifs.

Section 3 : Représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle

- **Article L. 2122-5**

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

- 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;
- 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
- 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités sociaux et économiques, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Section 4 : Représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel

- **Article L. 2122-9**

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

- 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;
- 2° Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;
- 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau national et interprofessionnel des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités sociaux et économiques, quel que soit le nombre de votants, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants ainsi que des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés aux chambres départementales

d'agriculture dans les conditions prévues à l'article L. 2122-6. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Partie réglementaire

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre IV : La résolution des litiges - Le conseil de prud'hommes

Titre V : Procédure devant le conseil de prud'hommes

Chapitre III : Assistance et représentation des parties

Article R. 1453-1

Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016 - art. 9

Les parties se défendent elles-mêmes.

Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter.

Article R. 1453-2

Modifié par Décret n°2017-1698 du 15 décembre 2017 - art. 1

Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont :

- 1° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;
- 2° Les défenseurs syndicaux ;
- 3° Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;
- 4° Les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.

Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation.

Article D. 1453-2-1

Création Décret n°2016-975 du 18 juillet 2016 - art. 1

La liste des défenseurs syndicaux mentionnée à l'article L. 1453-4 est établie par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés mentionnées au même article. Ces dernières désignent des défenseurs syndicaux au niveau régional en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social.

Les défenseurs syndicaux exercent leurs fonctions à titre gratuit.

Ils sont inscrits sur la liste de la région de leur domicile ou du lieu d'exercice de leur activité professionnelle.

Article D. 1453-2-2

Création Décret n°2016-975 du 18 juillet 2016 - art. 1

Les conditions générales d'exercice des fonctions de défenseur syndical sont précisées par l'organisation qui propose l'inscription et portées à la connaissance de l'autorité administrative.

- **Article D. 1453-2-3**

Création Décret n°2016-975 du 18 juillet 2016 - art. 1

La liste des défenseurs syndicaux mentionnée à l'article L. 1453-4 est arrêtée dans chaque région par le préfet de région et publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture de région.

La liste comporte notamment les nom, prénom, profession du défenseur, le nom de l'organisation syndicale ou professionnelle qui le propose et, au choix de cette organisation, les coordonnées de l'organisation ou celles des intéressés.

Elle est tenue à la disposition du public à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans chaque conseil de prud'hommes et dans les cours d'appel de la région.

- **Article D. 1453-2-4**

Modifié par Décision n°403535 du 17 novembre 2017, v. init.

L'inscription sur cette liste permet l'exercice de la fonction de défenseur syndical.

- **Article D. 1453-2-5**

Création Décret n°2016-975 du 18 juillet 2016 - art. 1

La liste des défenseurs syndicaux est révisée tous les quatre ans. Elle peut être modifiée à tout moment si nécessaire, par ajout ou retrait.

Le retrait d'une personne de la liste des défenseurs syndicaux est opéré à la demande des organisations ayant proposé son inscription ou à l'initiative de l'autorité administrative.

Sauf à justifier d'un motif légitime, l'absence d'exercice de la mission pendant une durée d'un an entraîne le retrait d'office de la liste des défenseurs syndicaux.

- **Article D. 1453-2-6**

Création Décret n°2016-975 du 18 juillet 2016 - art. 1

Le défenseur syndical peut être radié de la liste par le préfet de région, dans les conditions prévues à l'article L. 1453-8. Il est radié d'office par le préfet de région en cas de défaut d'exercice de sa fonction à titre gratuit.

Titre VI : Voies de recours

Chapitre Ier : Appel

- **Article R. 1461-1**

Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016 - art. 28

Le délai d'appel est d'un mois.

A défaut d'être représentées par la personne mentionnée au 2° de l'article R. 1453-2, les parties sont tenues de constituer avocat.

Les actes de cette procédure d'appel qui sont mis à la charge de l'avocat sont valablement accomplis par la personne mentionnée au 2° de l'article R. 1453-2. De même, ceux destinés à l'avocat sont valablement accomplis auprès de la personne précitée.

- **Article R. 1462-1**

Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016 - art. 29

L'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel.

Il est formé, instruit et jugé suivant la procédure avec représentation obligatoire.

II. Constitutionnalité des dispositions contestées

A. Normes de référence

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789

- Article 6

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

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

- Décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010 – CGT-FO et autres [Représentativité des syndicats]

2. Considérant que, selon les requérants, cet article méconnaît la liberté syndicale, le principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail et le principe d'égalité devant la loi ;

3. Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi détermine les principes fondamentaux... du droit syndical » ; qu'il est à tout moment loisible au législateur, statuant dans le domaine qui lui est réservé par la Constitution, d'adopter, pour la réalisation ou la conciliation d'objectifs de nature constitutionnelle, des modalités nouvelles dont il lui appartient d'apprécier l'opportunité, dès lors que, dans l'exercice de ce pouvoir, il ne prive pas de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel ;

4. Considérant, d'une part, que les sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 disposent : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix... - Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ;

5. Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

6. Considérant, en premier lieu, qu'il était loisible au législateur, pour fixer les conditions de mise en œuvre du droit des travailleurs de participer par l'intermédiaire de leurs délégués à la détermination des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises, de définir des critères de représentativité des organisations syndicales ; que la disposition contestée tend à assurer que la négociation collective soit conduite par des organisations dont la représentativité est notamment fondée sur le résultat des élections professionnelles ; que le législateur a également entendu éviter la dispersion de la représentation syndicale ; que la liberté d'adhérer au syndicat de son choix, prévue par le sixième alinéa du Préambule de 1946, n'impose pas que tous les syndicats soient reconnus comme étant représentatifs indépendamment de leur audience ; qu'en fixant le seuil de cette audience à 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles quel que soit le nombre de votants, le législateur n'a pas méconnu les principes énoncés aux sixième et huitième alinéas du Préambule de 1946 ;

7. Considérant, en second lieu, que les organisations syndicales qui, selon leurs statuts, ont vocation à représenter certaines catégories de travailleurs et qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale ne se trouvent pas dans la même situation que les autres organisations syndicales ; qu'en prévoyant que, pour les organisations syndicales catégorielles, le seuil de 10 % est calculé dans les seuls collèges dans lesquels elles ont vocation à présenter des candidats, le législateur a institué une différence de traitement en lien direct avec l'objet de la loi ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance de l'article 6 de la Déclaration de 1789 doit être écarté ;

8. Considérant que la disposition contestée n'est contraire à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit,

- **Décision n° 2010-68 QPC du 19 novembre 2010 – Syndicat des médecins d’Aix et région [Représentation des professions de santé libérales]**

SUR LA PRÉSENTATION DES CANDIDATS :

5. Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi détermine les principes fondamentaux... de la sécurité sociale » ; qu'il est à tout moment loisible au législateur, statuant dans le domaine de sa compétence, d'adopter des dispositions nouvelles dont il lui appartient d'apprécier l'opportunité et de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions, dès lors que, dans l'exercice de ce pouvoir, il ne prive pas de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel ;
6. Considérant, d'autre part, qu'aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » ;
7. Considérant, en premier lieu, que le deuxième alinéa de l'article L. 4031-2 du code de la santé publique ne fait pas obstacle au droit des professionnels de santé de constituer librement une organisation syndicale ou d'adhérer librement à celle de leur choix ;
8. Considérant, en second lieu, que le législateur a fondé le régime de la représentativité des organisations syndicales des professionnels de santé et celui de la passation des conventions nationales sur l'audience de ces organisations aux élections aux unions régionales des professionnels de santé ; qu'en prenant en compte le résultat de ces élections, il a entendu établir un lien entre ces unions et les organisations habilitées à participer à la négociation des conventions nationales ; qu'en réservant la présentation des listes de candidats aux organisations syndicales bénéficiant d'une ancienneté minimale de deux ans et qui sont présentes sur le territoire national dans au moins la moitié des départements et la moitié des régions, il a voulu éviter la dispersion de la représentation syndicale sur le plan national ; qu'il n'a porté atteinte ni au principe d'égalité ni à la liberté syndicale ;
9. Considérant que la disposition contestée n'est contraire à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit,

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

2. Considérant que le requérant soutient que l'application immédiate des dispositions contestées crée une discrimination injustifiée entre les organisations syndicales participant à la négociation collective par l'intermédiaire de leur délégué syndical selon qu'elles avaient, ou non, désigné un représentant au comité d'entreprise avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 susvisée ; qu'il fait valoir que le législateur aurait dû reporter l'entrée en vigueur de ces dispositions à l'échéance des prochaines élections professionnelles, à l'instar de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives à la désignation des délégués syndicaux ; qu'ainsi, les dispositions contestées porteraient atteinte au principe d'égalité devant la loi et à la liberté syndicale ;
3. Considérant qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « La loi... doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ; que, d'autre part, aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » ;
4. Considérant que les dispositions contestées ont pour objet de déterminer, pour les entreprises de trois cents salariés et plus, les conditions dans lesquelles un syndicat peut désigner un salarié pour le représenter au comité d'entreprise ; que l'article 5 de la loi du 20 août 2008 susvisée a modifié les conditions de cette désignation en prévoyant que cette faculté est réservée aux syndicats comptant au moins deux élus dans ce comité ; que la nouvelle rédaction de l'article L. 2324-2 précité est entrée en vigueur le 22 août 2008 ; que les dispositions contestées, telles qu'interprétées par la Cour de cassation, permettent que les représentants syndicaux désignés selon les dispositions antérieurement en vigueur conservent leur mandat jusqu'au prochain renouvellement du comité d'entreprise mais interdisent la désignation de nouveaux représentants syndicaux par les syndicats ne remplissant pas les nouvelles conditions de désignation ;
5. Considérant, en premier lieu, qu'en subordonnant la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise à la condition pour un syndicat d'y avoir des élus, le législateur n'a méconnu ni le principe d'égalité entre les organisations syndicales, ni la liberté syndicale, ni aucune autre exigence constitutionnelle ;
6. Considérant, en second lieu, que, d'une part, il était loisible au législateur, sans méconnaître aucun principe, ni aucune règle constitutionnelle, de prévoir une application immédiate des nouvelles conditions de désignation du

représentant syndical au comité d'entreprise ; que la mission de représentation syndicale au comité d'entreprise et celle de délégué syndical sont différentes ; que, par suite, il était également loisible au législateur de fixer des règles d'entrée en vigueur différentes pour les nouvelles dispositions relatives à la désignation des délégués syndicaux et pour celles relatives à la désignation des représentants syndicaux au comité d'entreprise ;

7. Considérant, d'autre part, que les dispositions contestées telles qu'interprétées par la Cour de cassation organisent une transition progressive entre deux régimes successifs de représentation syndicale au comité d'entreprise ; que les différences de traitement résultant de ces dispositions entre les organisations syndicales, selon qu'elles ont ou non des élus au comité d'entreprise ou selon qu'elles avaient ou non procédé à la désignation d'un représentant au comité d'entreprise avant la date d'entrée en vigueur de la loi, reposent sur des différences de situation directement liées à l'objet de la loi ;

8. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les griefs tirés de la méconnaissance du principe d'égalité et de la liberté syndicale doivent être rejetés ; que les dispositions contestées ne sont contraires à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit,

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

2. Considérant que le syndicat requérant soutient qu'en traitant de la même manière toutes les organisations syndicales de salariés sans tenir compte de leur différence de représentativité, ces dispositions méconnaissent la liberté syndicale et le principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail garantis par les sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ; qu'il soutient également qu'en prévoyant des règles de répartition des crédits du fonds paritaire différentes pour les organisations syndicales de salariés et pour les organisations professionnelles d'employeurs, ces dispositions instituent, en méconnaissance du principe d'égalité devant la loi, une différence de traitement injustifiée entre ces deux catégories d'organisations ;

3. Considérant que la question prioritaire de constitutionnalité porte sur les mots : « de façon uniforme pour les organisations syndicales de salariés et » figurant dans la seconde phrase du 1^o de l'article L. 2135-13 du code du travail ;

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

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

6. Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

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

8. Considérant que les mots « de façon uniforme pour les organisations syndicales de salariés et » figurant dans la seconde phrase du 1^o de l'article L. 2135-13 du code du travail, qui ne méconnaissent aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarés conformes à la Constitution,

- **Décision n° 2017-664 QPC du 20 octobre 2017 – Confédération générale du travail - Force ouvrière [Conditions d'organisation de la consultation des salariés sur un accord minoritaire d'entreprise ou d'établissement]**

En ce qui concerne le quatrième alinéa de l'article L. 2232-12 du code du travail et le cinquième alinéa du paragraphe II de l'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime :

6. 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 ». Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

7. En vertu de l'article L. 2232-12 du code du travail, applicable aux entreprises disposant d'au moins un délégué syndical, et en vertu du paragraphe II de l'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime, applicable aux établissements du réseau des chambres d'agriculture, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par l'employeur et par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel. À défaut, cet accord peut être validé par une consultation des salariés s'il a été signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour des mêmes élections. À cette fin, une ou plusieurs de ces organisations peuvent, sous certaines conditions, obtenir que soit organisée une telle consultation.

8. Dans cette dernière hypothèse, les dispositions contestées du quatrième alinéa de l'article L. 2232-12 du code du travail et du cinquième alinéa du paragraphe II de l'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime prévoient que cette consultation des salariés se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires de l'accord.

9. Les dispositions contestées réservent à l'employeur et aux organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement la possibilité de conclure le protocole définissant les modalités de la consultation des salariés sur cet accord.

10. Il était loisible au législateur, d'une part, de renvoyer à la négociation collective la définition des modalités d'organisation de la consultation et, d'autre part, d'instituer des règles visant à éviter que des organisations syndicales non signataires de l'accord puissent faire échec à toute demande de consultation formulée par d'autres organisations. Toutefois, en prévoyant que seules les organisations syndicales qui ont signé un accord d'entreprise ou d'établissement et ont souhaité le soumettre à la consultation des salariés sont appelées à conclure le protocole fixant les modalités d'organisation de cette consultation, les dispositions contestées instituent une différence de traitement qui ne repose ni sur une différence de situation ni sur un motif d'intérêt général en rapport direct avec l'objet de la loi. Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, le quatrième alinéa de l'article L. 2232-12 du code du travail et le cinquième alinéa du paragraphe II de l'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime doivent donc être déclarés contraires à la Constitution.

- **Décision n° 2019-831 QPC du 12 mars 2020 – M. Pierre V. [Limitation géographique de l'intervention du défenseur syndical]**

2. Le requérant, rejoint par le syndicat intervenant, reproche à ces dispositions de porter atteinte au principe d'égalité devant la justice, aux droits de la défense et au droit à un recours juridictionnel effectif. Il estime qu'en limitant la compétence du défenseur syndical au ressort d'une région, elles introduiraient des distinctions injustifiées entre les justiciables. En effet, celui qui souhaite être représenté par un défenseur syndical est contraint de le choisir parmi les défenseurs syndicaux de la région dans laquelle est située la juridiction compétente alors que celui qui souhaite être défendu par un avocat peut le choisir parmi tous les avocats exerçant en France. Il soutient également que le justiciable représenté par un défenseur syndical ne disposerait pas de garanties égales à celles offertes au justiciable représenté par un avocat. D'une part, les organisations syndicales ne seraient pas en mesure de proposer dans chaque région des défenseurs syndicaux ayant des compétences suffisamment variées

pour assister et représenter les salariés des différentes branches. D'autre part, un justiciable représenté par un défenseur syndical en première instance ne peut l'être en appel par le même défenseur lorsque la cour d'appel est située dans une autre région que la juridiction de première instance.

3. Le requérant et le syndicat intervenant font également valoir que ces dispositions limiteraient la faculté des syndicats de s'organiser librement et affaibliraient leur capacité à défendre en justice les intérêts des salariés et des employeurs. Il en résulterait une méconnaissance de la liberté syndicale.

4. En premier lieu, selon l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi est « la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ». L'article 16 dispose : « Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution ». Si le législateur peut prévoir des règles de procédure différentes selon les faits, les situations et les personnes auxquelles elles s'appliquent, c'est à la condition que ces différences ne procèdent pas de distinctions injustifiées et que soient assurées aux justiciables des garanties égales, notamment quant au respect du principe des droits de la défense.

5. Selon l'article L. 1453-4 du code du travail, le défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance et de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale. Il doit être inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative, pour chaque région, sur proposition de certaines organisations syndicales représentatives. Les dispositions contestées prévoient que le défenseur syndical ne peut exercer ses missions que sur le territoire d'une seule région.

6. D'une part, tous les justiciables ont la même faculté d'être représentés devant le conseil de prud'hommes, entre autres, par un avocat ou par un défenseur syndical inscrit sur la liste de la région dans laquelle est située cette juridiction. Le seul fait, lors de l'exercice de cette faculté, d'être contraint de choisir un défenseur syndical compétent dans le territoire de la région ne crée aucune distinction entre les justiciables.

7. D'autre part, ces dispositions n'établissent, en elles-mêmes, aucune différence, devant le conseil de prud'hommes, dans les règles de procédure ou les droits des parties selon qu'elles sont représentées par un défenseur syndical ou par un avocat.

8. Toutefois, les dispositions contestées pourraient avoir pour effet que, dans le cas où une cour d'appel n'est pas située dans la même région que le conseil de prud'hommes, le justiciable représenté par un défenseur syndical soit contraint d'en changer lorsque l'affaire est portée devant la cour d'appel, y compris en cas de renvoi après cassation, à la différence d'un justiciable représenté en première instance par un avocat. Cette différence de traitement ne trouve de justification ni dans les contraintes résultant du financement public du défenseur syndical, ni dans la spécificité du statut des défenseurs syndicaux, ni dans aucun autre motif. Dès lors, les dispositions contestées ne sauraient, sans méconnaître le principe d'égalité devant la justice, priver la partie ayant choisi de se faire assister par un défenseur syndical devant le conseil de prud'hommes de continuer à être représentée, dans tous les cas, par ce même défenseur devant la cour d'appel compétente.

9. Il résulte de ce qui précède que, sous la réserve énoncée au paragraphe précédent, le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la justice doit être écarté.

10. En second lieu, en limitant la compétence du défenseur syndical au territoire d'une seule région, les dispositions contestées ne portent atteinte ni à l'organisation ou au fonctionnement des syndicats ni, en tout état de cause, à la faculté des syndicats d'assister et de représenter les parties devant les juridictions du travail. Le grief tiré de la méconnaissance de la liberté syndicale doit donc être écarté.

11. Il résulte de tout ce qui précède que le troisième alinéa de l'article L. 1453-4 du code du travail, qui ne méconnaît pas non plus les droits de la défense ou le droit à un recours juridictionnel effectif ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doit, sous la réserve énoncée au paragraphe 8, être déclaré conforme à la Constitution.

- **Décision n° 2020-860 QPC du 15 octobre 2020 – Syndicat des agrégés de l'enseignement supérieur et autre [Assistance d'un fonctionnaire durant une rupture conventionnelle]**

4. 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 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.

5. L'article 72 de la loi du 6 août 2019, applicable du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025, permet à un fonctionnaire et à son administration de convenir en commun, sous la forme d'une rupture conventionnelle, des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. Cette rupture, qui ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties, résulte d'une convention

signée par le fonctionnaire et son administration, dans laquelle est, notamment, défini le montant de l'indemnité spécifique de rupture. Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire ne peut se faire assister que par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

6. Les dispositions contestées, qui réservent aux organisations syndicales représentatives la faculté de désigner un conseiller aux fins d'assister le fonctionnaire durant la procédure de rupture conventionnelle, établissent une différence de traitement entre ces organisations et les organisations syndicales non représentatives.

7. En adoptant ces dispositions, le législateur a entendu accorder une garantie au fonctionnaire durant la procédure de rupture conventionnelle. Toutefois, le caractère représentatif ou non d'un syndicat ne détermine pas la capacité du conseiller qu'il a désigné à assurer l'assistance du fonctionnaire dans ce cadre. Dès lors, la différence de traitement est sans rapport avec l'objet de la loi.

8. Par conséquent, les dispositions contestées méconnaissent le principe d'égalité devant la loi. Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, elles doivent donc être déclarées contraires à la Constitution.

- **Décision n° 2021-923 QPC du 9 juillet 2021 – M. Walter G. [Assujettissement des dons manuels aux droits de mutation à titre gratuit]**

2. Le requérant reproche, en premier lieu, à ces dispositions de soumettre les dons manuels aux droits de mutation à titre gratuit en leur appliquant le tarif et les abattements en vigueur non au jour de la donation, mais à celui auquel intervient, le cas échéant, la révélation du don à l'administration fiscale. Ainsi, des dons d'une valeur identique réalisés à la même date peuvent être soumis à des règles d'imposition distinctes sur la base de ce seul critère. Il en résulterait une différence de traitement injustifiée entre les donataires, en méconnaissance des principes d'égalité devant la loi et devant les charges publiques. Par ailleurs, faute d'avoir fixé un délai au contribuable pour déclarer un don manuel, le législateur aurait méconnu l'étendue de sa compétence dans des conditions affectant ces mêmes principes.

3. Le requérant soutient, en second lieu, que ces dispositions engendreraient une impossibilité pour le donataire de prévoir les règles de taxation susceptibles de lui être appliquées, en méconnaissance du principe de sécurité juridique découlant de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

4. Par conséquent, la question prioritaire de constitutionnalité porte sur le deuxième alinéa de l'article 757 du code général des impôts.

5. 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.

6. Selon l'article 13 de la Déclaration de 1789 : « Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable : elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés ». En vertu de l'article 34 de la Constitution, il appartient au législateur de déterminer, dans le respect des principes constitutionnels et compte tenu des caractéristiques de chaque impôt, les règles selon lesquelles doivent être appréciées les facultés contributives. En particulier, pour assurer le respect du principe d'égalité, il doit fonder son appréciation sur des critères objectifs et rationnels en fonction des buts qu'il se propose. Cette appréciation ne doit cependant pas entraîner de rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques.

7. En application du premier alinéa de l'article 757 du code général des impôts, les dons manuels sont soumis aux droits de mutation à titre gratuit lorsqu'ils font l'objet d'une déclaration ou d'un enregistrement par le donataire ou ses représentants ou lorsqu'ils donnent lieu à une reconnaissance judiciaire. Le tarif des droits et les abattements applicables au donataire sont ceux en vigueur au jour de la déclaration ou de l'enregistrement du don manuel.

8. Les dispositions contestées prévoient que ces règles s'appliquent également lorsque le donataire révèle un don manuel à l'administration fiscale.

9. En premier lieu, le Conseil constitutionnel n'a pas un pouvoir général d'appréciation et de décision de même nature que celui du Parlement. Il ne saurait 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. Les dons manuels consistant en la remise matérielle d'un bien meuble, le législateur a choisi de ne soumettre leur réalisation à aucune formalité particulière. En prévoyant que, lorsqu'un don manuel est révélé à l'administration fiscale par le donataire, le fait générateur de l'imposition se situe au jour, non de sa réalisation, mais de sa révélation, le législateur s'est fondé sur un critère objectif et rationnel en rapport avec l'objet de la loi.

10. En second lieu, en soumettant les dons révélés aux mêmes règles d'imposition que les dons déclarés, enregistrés ou reconnus en justice, ces dispositions ne créent, par elles-mêmes, aucune différence de traitement entre les donataires.
11. Les griefs tirés de la méconnaissance des principes d'égalité devant la loi et devant les charges publiques doivent donc être écartés. Il en va de même du grief tiré de la méconnaissance par le législateur de l'étendue de sa compétence dans des conditions affectant ces mêmes principes.
12. Par conséquent, le deuxième alinéa de l'article 757 du code général des impôts, qui ne méconnaît pas non plus les exigences découlant de l'article 16 de la Déclaration de 1789, ni aucun autre droit ou liberté que le Constitution garantit, doit être déclaré conforme à la Constitution.