

CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Documents à propos de la décision n° 99-423 DC

du 13 janvier 2000

Loi relative à la **réduction négociée du temps de travail**

NORMES DE REFERENCE

CONSTITUTION DE 1958

Titre V : Des rapports entre le Gouvernement et le Parlement

ART. 34. - [EXTRAITS]

La loi est votée par le Parlement.

(...)

La loi détermine les principes fondamentaux :

(...)

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

Les lois de finances déterminent les ressources et les charges de l'Etat dans les conditions et sous les réserves prévues par une loi organique.

Les lois de financement de la sécurité sociale déterminent les conditions générales de son équilibre financier et, compte tenu de leurs prévisions de recettes, fixent ses objectifs de dépenses, dans les conditions et sous les réserves prévues par une loi organique.

PREAMBULE DE LA CONSTITUTION DE 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

8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

11. Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence.

DÉCLARATION DES DROITS DE L'HOMME ET DU CITOYEN DU 26 AOÛT 1789

ART. 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.

LEGISLATION

LOI no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel no 98-401 DC en date du 10 juin 1998 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1er

Après l'article L. 212-1 du code du travail, il est inséré un article L. 212-1 bis ainsi rédigé :

« Art. L. 212-1 bis. - 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. »

Article 2

Les organisations syndicales d'employeurs, groupements d'employeurs ou employeurs ainsi que les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sont appelés à négocier d'ici les échéances fixées à l'article 1er les modalités de réduction effective de la durée du travail adaptées aux situations des branches et des entreprises et, le cas échéant, aux situations de plusieurs entreprises regroupées au plan local ou départemental dans les conditions prévues par l'article L. 132-30 du code du travail.

Article 3

Les entreprises ou établissements qui réduisent la durée du travail avant le 1er janvier 2000 ou pour les entreprises de vingt salariés ou moins avant le 1er janvier 2002 en application d'un accord collectif et qui procèdent en contrepartie à des embauches ou préservent des emplois peuvent bénéficier d'une aide dans les conditions définies ci-après.

I. - Peuvent bénéficier de cette aide les entreprises, y compris celles dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt salariés, relevant des catégories mentionnées à l'article L. 212-1 bis du code du travail, ainsi que les sociétés ou organismes de droit privé, les sociétés d'économie mixte et établissements publics industriels et commerciaux locaux de transport public urbain de voyageurs et les entreprises d'armement maritime. Toutefois, ne peuvent bénéficier de cette aide, eu égard au caractère de monopole de certaines de leurs activités ou à l'importance des concours de l'Etat dans leurs produits d'exploitation, certains organismes publics dépendant de l'Etat, dont la liste est fixée par décret. Pour ces organismes, les modalités d'accompagnement de la réduction du temps de travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l'Etat.

La réduction du temps de travail doit être d'au moins 10 % de la durée initiale et porter le nouvel horaire collectif au plus au niveau de la durée légale fixée par l'article L. 212-1 bis du code du travail. L'ampleur de la réduction est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

II. - La réduction du temps de travail doit être organisée par un accord d'entreprise ou d'établissement. Elle peut être également organisée en application d'une convention collective ou d'un accord de branche étendus ou agréés en application de l'article 16 de la loi no 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, soit, dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, sous réserve d'un accord complémentaire d'entreprise, soit, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, selon des modalités de mise en oeuvre prévues par la convention ou l'accord de branche. Elle peut aussi être organisée par un accord conclu dans les conditions prévues par les deux premiers alinéas de l'article L. 132-30 du code du travail.

Outre les dispositions prévues au IV et au V du présent article, l'accord collectif détermine les échéances de la réduction du temps de travail applicables dans la ou les entreprises intéressées en référence à la durée initiale du travail, ainsi que les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques, et les modalités et délais selon lesquels les salariés doivent être prévenus en cas de modification de l'horaire. Il détermine aussi, sans préjudice de l'application des dispositions du livre IV du code du travail organisant la consultation des représentants du personnel, les dispositions relatives au suivi de sa mise en oeuvre au sein de l'entreprise et, le cas échéant, de la branche. Ce suivi peut être assuré par une instance paritaire spécifiquement créée à cet effet. L'accord prévoit les conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ainsi que sur la situation des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives et selon un cycle continu, mentionnés à l'article 26 de l'ordonnance no 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés. Il peut également prévoir les conditions particulières selon lesquelles la réduction s'applique aux personnels d'encadrement ainsi que des modalités spécifiques de décompte de leur temps de travail tenant compte des exigences propres à leur activité.

Cet accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles en ce qui concerne les professions agricoles, remis aux représentants du personnel et affiché dans l'entreprise.

Une organisation syndicale ou son représentant dans l'entreprise peut saisir l'autorité administrative en cas de difficultés d'application d'un accord d'entreprise signé dans le cadre du présent dispositif.

III. - Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, à défaut d'un accord de branche mettant en oeuvre les dispositions de l'article 6 de la loi no 96-985 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective, un accord collectif peut être conclu par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer.

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail.

Le mandat ainsi assigné doit préciser les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut, à tout moment, mettre fin au mandat. Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié de l'entreprise choisi par lui. L'accord prévoit les modalités selon lesquelles les salariés de l'entreprise et l'organisation syndicale mandante sont informés des conditions de sa mise en oeuvre et de son application. Cet accord est communiqué au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est payé comme temps de travail.

Les salariés mandatés au titre du présent article bénéficient de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail dès que l'employeur aura eu connaissance de l'imminence de leur désignation. La procédure d'autorisation est applicable au licenciement des anciens salariés mandatés pendant six mois après la signature de l'accord ou, à défaut, la fin du mandat ou la fin de la négociation.

IV. - Dans le cas où l'entreprise s'engage à procéder à des embauches en conséquence de la réduction du temps de travail, l'accord détermine leur nombre par catégories professionnelles ainsi que le calendrier prévisionnel des embauches.

L'entreprise doit s'engager à ce que ces embauches correspondent à 6 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail. Si l'entreprise réduit de 15 % la durée du travail et s'engage à procéder à des embauches correspondant à 9 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, elle bénéficie d'une aide majorée. Ces embauches peuvent, le cas échéant, être réalisées dans le cadre d'un groupement constitué en application des dispositions prévues à l'article L. 127-1 du code du travail dont l'entreprise est membre.

La majoration bénéficie également aux entreprises qui, après avoir bénéficié de l'aide octroyée pour une réduction du temps de travail de 10 %, réduisent une nouvelle fois le temps de travail avant le 1er janvier 2003, pour porter l'ampleur totale de la réduction à au moins 15 % de l'horaire initial. Elles devront alors avoir procédé à des embauches correspondant à au moins 9 % de l'effectif concerné par la première étape de réduction du temps de travail.

L'entreprise doit s'engager à maintenir l'effectif augmenté des nouvelles embauches de l'entreprise ou du ou des établissements concernés par cette réduction, pour une durée fixée par l'accord et qui ne peut être inférieure à deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées en application du premier alinéa du présent paragraphe. Ces embauches devront être réalisées dans les entreprises ou les établissements où s'applique la réduction du temps de travail dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Le chef d'entreprise doit fournir au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, les informations sur les embauches réalisées en application du présent paragraphe.

L'aide est attribuée par convention entre l'entreprise et l'Etat pour une durée de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail prévue par l'accord, après vérification de la conformité de l'accord collectif aux dispositions légales.

V. - Dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver. Ce dernier doit être équivalent à 6 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail. Si l'entreprise réduit de 15 % la durée du travail, et s'engage à préserver un volume d'emplois équivalent à 9 % au moins de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail, elle bénéficie d'une aide majorée.

L'accord d'entreprise ou d'établissement précise également la période pendant laquelle l'employeur s'engage à maintenir l'effectif de l'entreprise ou du ou des établissements concernés par cette réduction. Sa durée est au minimum de deux ans.

L'aide est attribuée par convention entre l'entreprise et l'Etat après vérification de la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales et compte tenu de l'équilibre économique du projet et des mesures de prévention et d'accompagnement des licenciements.

L'aide est attribuée pour une durée initiale de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail prévue par l'accord. Elle peut être prolongée pour deux ans par avenant à la convention conclue entre l'Etat et l'entreprise, au vu de l'état de l'emploi dans l'entreprise et de la situation économique de celle-ci.

VI. - L'aide est attribuée pour chacun des salariés auxquels s'applique la réduction du temps de travail, ainsi que pour ceux embauchés dans le cadre du dispositif prévu au IV du présent article. Elle vient en déduction du montant global des cotisations à la charge de l'employeur pour la période considérée au titre des assurances sociales, accidents du travail et maladies professionnelles et allocations familiales assises sur les gains et rémunérations des salariés de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Le montant de l'aide peut être majoré si l'entreprise prend des engagements en termes d'emploi supérieurs au minimum obligatoire, en particulier s'il s'agit d'une petite entreprise, ou si l'entreprise procède à la totalité des embauches prévues en application du IV du présent article dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée. Il peut être aussi majoré si l'entreprise prend des engagements spécifiques en faveur de l'emploi de jeunes, de personnes reconnues handicapées en application de l'article L. 323-10 du code du travail ou de publics rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, en particulier les chômeurs de longue durée.

Des majorations spécifiques peuvent être accordées, dans des conditions fixées par décret, aux entreprises dont l'effectif est constitué d'une proportion importante d'ouvriers au sens des conventions collectives et de salariés dont les rémunérations sont proches du salaire minimum de croissance.

Le bénéfice de l'aide ne peut être cumulé avec celui d'une exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale, ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de la réduction prévue à l'article L. 241-13 et à l'article L. 711-13 du code de la sécurité sociale ainsi que des aides prévues aux articles L. 322-4-2 et L. 832-2 du code du travail.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de contrôle de l'exécution de la convention avec l'Etat et les conditions de dénonciation et de suspension de la convention, assorties le cas échéant d'un remboursement de l'aide, dans le cas où l'entreprise n'a pas mis en oeuvre ses engagements en matière d'emploi et de réduction du temps de travail.

Un décret détermine les autres conditions d'application du présent article, notamment les montants de l'aide, ainsi que les dispositions relatives aux majorations.

VII. - Les branches ou les entreprises, notamment les plus petites d'entre elles, qui engagent une démarche de réduction du temps de travail et de réorganisation pourront bénéficier d'un dispositif d'appui et d'accompagnement auquel les régions pourront, le cas échéant, participer. Celui-ci permettra la prise en charge par l'Etat d'une partie des frais liés aux études préalables à la réduction du temps de travail.

VIII. - Les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national pourront bénéficier d'une aide de l'Etat destinée à soutenir les actions de formation des salariés qu'elles mandatent pour la négociation des accords visés au II du présent article.

IX. - Les articles 4, 5 et 6 de la loi no 96-502 du 11 juin 1996 tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail sont abrogés. Les articles 39 et 39-1 de la loi no 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle sont abrogés. Toutefois, ces derniers, ainsi que les dispositions de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale applicables avant l'entrée en vigueur de la présente loi, demeurent applicables aux conventions conclues avant la date de publication de celle-ci.

X. - A l'avant-dernier alinéa de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, les mots : « par les articles 7, 39 et 39-1 » sont remplacés par les mots : « par l'article 7 ».

Article 4

Une réduction du temps de travail en deçà de trente-neuf heures hebdomadaires peut être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos par accord d'entreprise ou d'établissement ou en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu. L'accord collectif détermine alors les modalités de prise de ces repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur, et, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris ainsi que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos.

L'accord collectif peut en outre prévoir qu'une partie de ces repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1 du code du travail et précisées par décret.

Article 5

Au début de l'article L. 212-4 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

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

Article 6

Avant le chapitre Ier du titre II du livre II du code du travail, il est inséré un chapitre préliminaire ainsi rédigé :

« Chapitre préliminaire

« Repos quotidien

« Art. L. 220-1. - Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

« Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

« Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, et en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.

« Art. L. 220-2. - Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur. »

Article 7

Les dispositions de l'article 6 s'appliquent aux salariés autres que les personnels roulants ou navigants du secteur des transports.

Article 8

I. - Le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Ce seuil est fixé à quarante et une heures à compter du 1er janvier 1999. »

II. - Il est inséré, après le quatrième alinéa du même article, un alinéa ainsi rédigé :

« Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis par décret. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an. »

III. - Le huitième alinéa du même article est supprimé.

IV. - Le deuxième alinéa de l'article 993 du code rural est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Ce seuil est fixé à quarante et une heures à compter du 1er janvier 1999. »

V. - Après la première phrase du quatrième alinéa du même article, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Cette moyenne est fixée à quarante et une heures à compter du 1er janvier 1999. »

VI. - Il est inséré, après le deuxième alinéa de l'article 993-1 du code rural, un alinéa ainsi rédigé :

« Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis par décret. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an. »

VII. - Le cinquième alinéa du même article est supprimé.

Article 9

I. - Après les mots : « contrats transformés », la fin de la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 322-12 du code du travail est supprimée.

II. - Le troisième alinéa du même article est ainsi rédigé :

« Pour ouvrir le bénéfice de cet abattement, le contrat doit prévoir une durée hebdomadaire de travail qui peut être calculée, le cas échéant, sur le mois, comprise entre dix-huit heures, heures complémentaires non comprises, et trente-deux heures, heures complémentaires ou supplémentaires comprises. »

III. - Le quatrième alinéa du même article est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Il n'est toutefois ouvert, dans ce cas, que lorsque le temps partiel calculé sur une base annuelle résulte de l'application dans l'entreprise d'un accord collectif définissant les modalités et les garanties suivant lesquelles le travail à temps partiel est pratiqué à la demande du salarié. »

IV. - Dans la première phrase de l'antépénultième alinéa du même article, les mots : « trente jours » sont remplacés par les mots : « soixante jours ».

V. - Dans l'avant-dernier alinéa du même article, les mots : « six mois » sont remplacés par les mots : « douze mois ».

VI. - L'abattement prévu à l'article L. 322-12 du code du travail s'applique ou est maintenu, dans des conditions identiques à celles prévues par cet article, dans une entreprise qui a réduit conventionnellement la durée collective du travail pour les salariés employés sous contrat de travail à durée indéterminée, dont la durée du travail fixée au contrat est comprise entre les quatre cinquièmes de la nouvelle durée collective du travail et trente-deux heures, toutes heures travaillées comprises, et sous condition que les garanties prévues aux articles L. 212-4-2 et L. 212-4-3 leur soient appliquées.

VII. - Par dérogation aux II et III du présent article, l'abattement continue à s'appliquer aux salariés dont le contrat de travail en a ouvert le bénéfice en application des dispositions en vigueur avant la date de publication de la présente loi.

Article 10

I. - Au sixième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail, les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » sont supprimés.

II. - Avant le dernier alinéa du même article, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »

III. - Dans le dernier alinéa du même article, les mots : « , ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement » sont supprimés.

IV. - Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, que si une convention ou un accord collectif de

branche étendus ou agréés en application de l'article 16 de la loi no 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales le prévoit soit expressément, soit en définissant les plages horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. »

V. - Les dispositions du IV sont applicables à compter du 1er janvier 1999.

VI. - Un décret en Conseil d'Etat fixe les sanctions dont sont assorties les infractions aux articles L. 212-4-2 à L. 212-4-7 du code du travail.

Article 11

Après la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 212-4-5 du code du travail, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Il communique également le nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel. »

Article 12

I. - Le VIII de l'article 43 de la loi no 93-1313 du 20 décembre 1993 précitée est abrogé.

II. - Il est inséré, après l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, un article L. 241-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 241-3-1. - Par dérogation aux dispositions de l'article L. 241-3, en cas de passage avec l'accord du salarié d'un régime de travail à temps complet à un régime de travail à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein. La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération au sens de l'article L. 242-1. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'exercice de cette disposition par les employeurs. L'option retenue lors de la transformation de l'emploi vaut seulement dans le cas d'une activité à temps partiel exercée à titre exclusif et tant que l'activité reste exercée dans ces conditions.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe le taux de ces cotisations. »

III. - L'article 63 de la loi no 95-95 du 1er février 1995 de modernisation de l'agriculture est abrogé.

IV. - Il est inséré, dans le code rural, un article 1031-3 ainsi rédigé :

« Art. 1031-3. - Par dérogation aux dispositions de l'article 1031, en cas de passage avec l'accord du salarié d'un régime de travail à temps complet à un régime de travail à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein. La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de mise en oeuvre de cette disposition par les employeurs.

« L'option retenue lors de la transformation de l'emploi vaut seulement dans le cas d'une activité à temps partiel exercée à titre exclusif et tant que l'activité reste exercée dans ces conditions.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe le taux de ces cotisations. »

V. - Il est inséré, après l'article L. 50 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de pêche ou de plaisance, un article L. 50-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 50-1. - Par dérogation aux dispositions de l'article L. 50 du présent code, lorsque le contrat de travail à temps partiel résulte de la transformation, avec l'accord du salarié, d'un emploi à temps complet en emploi à temps partiel, l'assiette des cotisations et contributions à la caisse de retraite des marins peut être maintenue à la hauteur du salaire forfaitaire correspondant à une activité à temps complet. La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération au sens des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

« L'option retenue lors de la transformation de l'emploi vaut seulement dans le cas d'une activité à temps partiel exercée à titre exclusif et tant que l'activité reste exercée dans ces conditions.

« La période d'exécution du contrat de travail effectuée dans ces conditions est prise en compte pour la totalité de sa durée, tant pour la constitution du droit à pension que pour la liquidation des pensions prévues par le présent code.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'exercice de ces dispositions par les employeurs. »

VI. - Le III de l'article 88 de la loi no 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social est abrogé.

Article 13

Au plus tard le 30 septembre 1999, et après concertation avec les partenaires sociaux, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport établissant le bilan de l'application de la présente loi. Ce bilan portera sur le déroulement et les conclusions des négociations prévues à l'article 2 ainsi que sur l'évolution de la durée conventionnelle et effective du travail et l'impact des dispositions de l'article 3 sur le développement de l'emploi et sur l'organisation des entreprises.

Le rapport présentera les enseignements et orientations à tirer de ce bilan pour la mise en oeuvre de la réduction de la durée légale du travail prévue à l'article 1er, en ce qui concerne notamment le régime des heures supplémentaires, les règles relatives à l'organisation et à la modulation du travail, les moyens de favoriser le temps partiel choisi, la place prise par la formation professionnelle dans les négociations et les modalités particulières applicables au personnel d'encadrement.

Ce rapport précisera également les conditions et les effets de la réduction du temps de travail compte tenu de la taille des entreprises. Il analysera plus particulièrement les moyens de développer l'emploi dans les petites et moyennes entreprises et les incidences des relations entre les entreprises donneurs d'ordre et les entreprises sous-traitantes.

Article 14

Dans les douze mois suivant la publication de la présente loi, et après consultation des partenaires sociaux, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport sur le bilan et les perspectives de la réduction du temps de travail pour les agents de la fonction publique.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 13 juin 1998.

Code du Travail

Article L222-1

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1981)

(Loi n° 81-893 du 2 octobre 1981 Journal Officiel du 3 octobre 1981)

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er mai ;
- le 8 mai ;
- l'ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël.

Article L222-5

(inséré par Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973 en vigueur le 23 novembre)

Le 1er mai est jour férié et chômé.

Article L321-4-1

(Loi n° 89-549 du 2 août 1989 art. 10 IV Journal Officiel du 8 août 1989)

(Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 art. 60 I Journal Officiel du 30 janvier 1993)

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

La procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement de salariés s'intégrant au plan social n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés.

Ce plan doit prévoir des mesures autres que les dispositions concernant les conventions de conversion visées à l'article L. 321-5, telles que par exemple :

- des actions de reclassement interne ou externe à l'entreprise ;
- des créations d'activités nouvelles ;
- des actions de formation ou de conversion ;
- des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ce plan ainsi que les informations visées à l'article L. 321-4 doivent être communiqués à l'autorité administrative compétente lors de la notification du projet de licenciement prévue au premier alinéa de l'article L. 321-7. En outre, ce plan est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

Article L141-2

(inséré par Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

Le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation.

Article L212-1 bis

(inséré par Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 art. 1 Journal Officiel du 14 juin 1998)

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.

Article L200-1

(inséré par Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973 en vigueur le 23 novembre)

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 ou 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.

Sont également soumis à ces dispositions les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, même lorsque ces établissements exercent leur activité sur la voie publique.

Article L212-7

Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 art. 8 Journal Officiel du 17 janvier date d'entrée en vigueur 1er Février 1982)

(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 28 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent déterminé en application de l'article L. 212-6 peuvent être autorisées dans les limites fixées à l'alinéa ci-dessous, par l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Celui-ci pourra, en cas de chômage, interdire le recours aux heures supplémentaires en vue de permettre l'embauchage de travailleurs sans emploi.

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures .

A titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de quarante six heures, fixée ci-dessus.

En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures fixé au deuxième alinéa du présent article, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur ces dérogations. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la commission nationale de la négociation collective fixe l'ensemble des mesures nécessaires à l'application des dispositions des alinéas 3 à 5 ci-dessus.

Décision N°98-401 DC du 10 juin 1998

Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail

1. Considérant que les députés requérants défèrent au Conseil constitutionnel la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ; qu'à l'appui de leur requête, ils invoquent la non-conformité à la Constitution, d'une part, de la loi tout entière, et d'autre part, de diverses dispositions prises isolément ; qu'ils estiment ainsi contraires à la Constitution les dispositions des articles 1er, 2, 3 et 13 ;

2. Considérant que la loi déférée fixe la durée légale du travail effectif à trente-cinq heures par semaine, au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés, et au 1er janvier 2002 pour les autres entreprises ; qu'en outre, dans le but d'inciter les entreprises à réduire, par anticipation, d'ici l'une ou l'autre de ces échéances selon le cas, la durée du travail, tout en créant ou en préservant des emplois, la loi comporte un dispositif d'aides financières venant en déduction des charges patronales de sécurité sociale, dont la mise en oeuvre est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif de travail ; que la loi prévoit enfin divers aménagements relatifs, notamment, au régime du repos quotidien et des repos compensateurs, ainsi qu'à celui du travail à temps partiel ;

- SUR LES NORMES DE CONSTITUTIONNALITE APPLICABLES AU CONTRÔLE DE LA LOI DEFEREE :

3. Considérant que, s'il est loisible au législateur, dans le cadre des pouvoirs qu'il tient de l'article 34 de la Constitution qui range dans le domaine de la loi "les principes fondamentaux ... du droit du travail...", de fixer la durée légale hebdomadaire du travail effectif et, dans ce cadre, d'instituer des mécanismes d'incitation financière propres à favoriser, dès l'entrée en vigueur de la loi, la réduction du temps de travail et la sauvegarde de l'emploi, cette disposition constitutionnelle, tout comme celle qui confie à la loi la détermination des principes fondamentaux du droit syndical et de la sécurité sociale, ne sauraient dispenser le législateur, dans l'exercice de sa compétence, du respect des principes et règles de valeur constitutionnelle, en ce qui concerne en particulier les droits et libertés fondamentaux reconnus aux employeurs et aux salariés ; que figurent notamment, parmi ces droits et libertés, la liberté proclamée par l'article 4 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, dont découle en particulier la liberté d'entreprendre, l'égalité devant la loi et les charges publiques, le droit à l'emploi, le droit syndical, ainsi que le droit reconnu aux travailleurs de participer à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion des entreprises ;

4. Considérant que, s'agissant d'une réforme pouvant avoir des incidences sur le financement de la sécurité sociale, s'imposent en outre au législateur les dispositions constitutionnelles et organiques relatives aux lois de financement de la sécurité sociale ; qu'enfin, dès lors que sont aménagées ou complétées des compétences de collectivités territoriales, la loi doit respecter le principe constitutionnel de libre administration des collectivités locales ;

- SUR LE GRIEF TIRÉ DE L'IRRÉGULARITÉ DE LA PROCÉDURE LÉGISLATIVE AU REGARD DU " DROIT A LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DES PARTENAIRES SOCIAUX " :

5. Considérant que les députés requérants font valoir que l'élaboration de la loi déférée n'ayant pas été précédée d'une concertation des partenaires sociaux, le " droit constitutionnel de participation déduit du Préambule de la Constitution de 1946 " a été méconnu ;

6. Considérant que ni les dispositions du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ainsi invoqué par les requérants, ni aucune autre règle de valeur constitutionnelle n'obligent le Gouvernement à faire précéder la présentation au Parlement d'un projet de loi comportant des dispositions touchant aux principes fondamentaux du droit du travail d'une négociation entre les partenaires sociaux ;

- SUR LES GRIEFS TIRES DE LA MECONNAISSANCE DE L'EXIGENCE CONSTITUTIONNELLE DE "CLARTE DE LA LOI" ET DE L'INCOMPETENCE NEGATIVE DU LEGISLATEUR :

7. Considérant que, pour mettre en cause la constitutionnalité de la loi tout entière, les requérants soutiennent que le législateur n'a pas fixé lui-même le contenu exact de la réforme de la durée légale du travail effectif qu'il a entendu instaurer ; qu'ils font valoir, en s'appuyant sur la combinaison des articles 1er et 13, que le législateur se serait en effet engagé à modifier, avant leur entrée en vigueur, les règles relatives à cette durée dont l'application est différée en 2000 ou 2002, selon l'effectif des entreprises, "en fonction des résultats de mesures d'incitation qui sont elles-mêmes déterminées dans la perspective d'une réforme incertaine" ; qu'en recourant à pareille "technique législative ..., qui consiste à annoncer la règle nouvelle tout en la retenant", le législateur serait resté en-deçà de la compétence que lui confère l'article 34 de la Constitution ; que rendre ainsi le "contenu de la règle qui devra s'appliquer incertain", serait en outre "de nature à faire naître dans l'esprit des destinataires de la loi, l'idée erronée que les éléments de la loi sont d'ores et déjà fixés", ce qui contrevient, selon les requérants, à l'"exigence constitutionnelle de clarté de la loi" ;

8. Considérant que les requérants soulignent, par ailleurs, qu'en renvoyant à des textes réglementaires ou à des conventions le soin de fixer certaines mesures, le législateur aurait également méconnu l'étendue de sa compétence ; qu'ils précisent que seraient ainsi entachés d'incompétence négative les troisième et cinquième alinéas du VI de l'article 3, ainsi que les VII et VIII du même article ;

9. Considérant qu'il découle de l'article 34 de la Constitution que relève du domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ; qu'il est à tout moment loisible au

législateur, dans le domaine qui lui est ainsi assigné, d'apprécier l'opportunité de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions ; que, cependant, l'exercice de ce pouvoir ne saurait aboutir à priver de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel ;

10. Considérant, en premier lieu, que l'article 1er critiqué fixe au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, selon l'effectif des entreprises en cause, l'entrée en vigueur de la réduction de la durée légale de travail effectif des salariés de trente-neuf heures à trente-cinq heures par semaine ; qu'il était loisible au législateur, sans méconnaître aucun principe, ni aucune règle constitutionnelle, de donner à cette mesure, qui, en l'état, est définie de façon suffisamment claire et précise pour satisfaire aux exigences découlant de l'article 34 de la Constitution, un effet différé ;

11. Considérant, en deuxième lieu, que l'article 13 de la loi dispose que le Gouvernement présentera au Parlement, au plus tard le 30 septembre 1999, après concertation avec les partenaires sociaux, un rapport établissant le bilan de l'application de la loi ; qu'il précise que ce bilan portera sur le déroulement et les conclusions des négociations relatives à la réduction conventionnelle de la durée du travail prévues à l'article 2, ainsi que sur l'évolution de la durée conventionnelle et effective du travail et l'impact des dispositions de l'article 3 sur le développement et sur l'organisation des entreprises ; que l'article 13 indique également que ce bilan tirera les enseignements de l'application de celles des dispositions de la loi dont l'entrée en vigueur est immédiate et précisera les orientations qui présideront à la mise en oeuvre de la réduction de la durée légale du travail en ce qui concerne notamment le régime des heures supplémentaires, l'organisation et la modulation du travail, les moyens de favoriser le temps partiel choisi, la place prise par la formation professionnelle dans les négociations et les modalités particulières applicables au personnel d'encadrement ; qu'il est enfin mentionné que le rapport du Gouvernement précisera les conditions et les effets de la réduction du temps de travail en fonction de la taille des entreprises ; que ces dispositions ne subordonnent pas l'application de la réforme prévue à l'article 1er de la loi à l'adoption de règles nouvelles ou complémentaires que le législateur pourrait le cas échéant adopter au vu du bilan de l'application de la loi déferée ; que les dispositions de l'article 13 de la loi ne sauraient lier le législateur ; qu'ainsi, le moyen tiré de la méconnaissance de l'article 34 de la Constitution manque en fait ;

12. Considérant, en troisième lieu, que l'article 3 de la loi soumise à l'examen du Conseil constitutionnel institue, sous forme d'une déduction du montant global des cotisations de sécurité sociale, une aide financière aux entreprises qui, tout en créant ou en préservant des emplois, réduisent la durée du travail avant les échéances fixées à l'article 1er de la loi ;

13. Considérant que cette disposition ouvre un droit à l'aide en question, sous réserve que la réduction du temps de travail soit organisée par un accord collectif de travail qui détermine, outre les échéances de la réduction du temps de travail, les modalités d'organisation et de décompte de ce temps, les conditions dans lesquelles les salariés sont prévenus en cas de modification de l'horaire, les modalités du suivi de l'accord ainsi que diverses autres dispositions intéressant notamment les salariés à temps partiel et, le cas échéant, les personnels d'encadrement ; que, dans l'hypothèse où l'entreprise s'engage à procéder à des embauches en conséquence de la réduction du temps de travail, l'aide est accordée par convention entre l'entreprise et l'État après vérification de la conformité de l'accord collectif aux dispositions légales ; que, dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'aide est attribuée par convention, après vérification de la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales et compte tenu de l'équilibre économique du projet et des mesures de prévention et d'accompagnement des licenciements ;

14. Considérant que le troisième alinéa du VI de cet article, critiqué par les requérants, renvoie à un décret le soin de fixer les conditions dans lesquelles " des majorations spécifiques peuvent être accordées... aux entreprises dont l'effectif est constitué d'une proportion importante d'ouvriers au sens des conventions collectives et de salariés dont les rémunérations sont proches du salaire minimum de croissance " ; qu'en prévoyant le principe même de la majoration de l'aide accordée par l'État aux entreprises et en précisant les catégories de bénéficiaires de la majoration, le législateur n'est pas resté en-deçà de la compétence que lui confère l'article 34 de la Constitution, lequel, s'agissant du droit du travail et de la sécurité sociale, s'en tient à la détermination des principes fondamentaux ; qu'il appartiendra toutefois au pouvoir réglementaire, compétent, conformément à l'article 37 de la Constitution, pour fixer le montant de la majoration et pour déterminer les seuils d'effectifs d'ouvriers et les niveaux de rémunération donnant droit à la majoration, de définir ces critères de manière à éviter toute discrimination injustifiée entre entreprises et branches concernées ;

15. Considérant que le cinquième alinéa du VI de l'article 3 renvoie à un décret en Conseil d'État la détermination des modalités de contrôle de l'exécution de la convention qui devra être passée entre l'entreprise et l'État, après les vérifications, ci-dessus mentionnées, prévues aux IV et V du même article ; que ledit décret précisera également les conditions de dénonciation et de suspension de la convention ; que celle-ci pourra prévoir le remboursement de l'aide par les entreprises qui n'auraient pas mis en oeuvre leurs engagements en matière d'emploi et de réduction du temps de travail ; que les conventions ainsi passées entre l'État et les entreprises bénéficiaires de l'aide ne touchent à aucun principe fondamental du droit du travail ; que, dès lors, le législateur pouvait, comme il l'a fait, renvoyer au pouvoir réglementaire la définition des conditions du contrôle de leur exécution, de leur dénonciation ou de leur suspension ; qu'il appartiendra cependant au pouvoir réglementaire, comme aux autorités juridictionnelles, dans l'application des sanctions de suspension, de perte ou de reversement de l'aide, de veiller au respect des garanties constitutionnelles, notamment quant aux droits de la défense ;

16. Considérant que le VII de l'article 3 instaure un "dispositif d'appui et d'accompagnement", concrétisé par la "prise en charge par l'État d'une partie des frais liés aux études préalables à la réduction du temps de travail", au bénéfice des branches ou des entreprises "notamment les plus petites d'entre elles" qui engagent une démarche de réduction du temps de travail et de réorganisation ; que la disposition en question prévoit en outre que les régions pourront, le cas échéant,

participer à ce dispositif ; qu'en tant qu'il concerne l'aide apportée par l'État à la réalisation d'études préalables à la réduction du temps de travail, le VII de l'article 3 ne relève d'aucun des principes fondamentaux, ni d'aucune des règles que l'article 34 de la Constitution a placés dans le domaine de la loi ; qu'il reviendra au pouvoir réglementaire, chargé de l'application de cette disposition, de définir des critères d'attribution de l'aide en cause permettant d'éviter toute discrimination injustifiée entre les entreprises et les branches concernées ; qu'en attribuant compétence aux régions pour participer à ce dispositif, la disposition en cause, qui concerne la détermination des principes fondamentaux de la libre administration des collectivités locales, de leurs compétences et de leurs ressources, est suffisamment précise pour répondre aux exigences de l'article 34 de la Constitution ;

17. Considérant que le VIII de l'article 3 prévoit l'octroi d'une aide de l'État aux organisations syndicales représentatives au plan national, afin de soutenir les actions de formation des salariés mandatés pour la négociation des accords collectifs de travail visés par la loi déferée ; que, dès lors qu'elle précise la nature des organisations syndicales susceptibles de bénéficier de cette aide, la disposition critiquée, qui touche à un principe fondamental du droit du travail et du droit syndical, n'est pas entachée d'incompétence négative ; qu'il appartiendra aux autorités administratives chargées de l'attribution de l'aide d'éviter toute discrimination injustifiée en tenant compte des efforts de formation consentis par chacune des organisations syndicales concernées ;

- SUR LE GRIEF TIRÉ DU CARACTÈRE INOPÉRANT DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA LOI :

18. Considérant que les requérants reprochent au législateur le "caractère non normatif ou inopérant" de certaines dispositions de la loi ; qu'ainsi devraient être considérés comme sans effet juridique l'article 2 de la loi, ainsi que les I et VII de l'article 3 ;

19. Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 2 de la loi : "les organisations syndicales d'employeurs, groupements d'employeurs ou employeurs ainsi que les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sont appelés à négocier d'ici les échéances fixées à l'article 1er les modalités de réduction effective de la durée du travail adaptées aux situations des branches et des entreprises et, le cas échéant, aux situations de plusieurs entreprises regroupées au plan local ou départemental dans les conditions prévues par l'article L. 132-30 du code du travail" ; que cette disposition est, selon ses termes mêmes, dénuée de portée normative ; qu'ainsi, elle ne peut être utilement arguée d'inconstitutionnalité ;

20. Considérant, d'autre part, que le I de l'article 3 précise les conditions dans lesquelles les catégories d'entreprises qu'il détermine bénéficieront d'une aide financière, dans les conditions ci-dessus évoquées, en réduisant la durée du temps de travail effectif avant les échéances fixées à l'article 1er de la loi, tout en créant ou en préservant des emplois ; que le VII du même article, ci-dessus analysé, prévoit, par ailleurs, la possibilité d'une prise en charge par l'État, avec le concours éventuel des régions, d'une partie des frais liés aux études préalables à la réduction du temps de travail qu'engageront les branches ou les entreprises ; que ces dispositions, loin d'avoir un caractère inopérant comme le soutiennent les requérants, conditionnent l'attribution d'aides financières aux entreprises ; que, par suite, le grief manque en fait ;

- SUR LE GRIEF TIRÉ DE LA VIOLATION DES DISPOSITIONS CONSTITUTIONNELLES ET ORGANIQUES RELATIVES AUX LOIS DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE :

21. Considérant que les députés auteurs de la requête soutiennent que la loi déferée au Conseil constitutionnel affecte gravement l'équilibre financier général de la sécurité sociale sans avoir été adoptée selon les formes et procédures prévues pour l'adoption des lois de financement de la sécurité sociale ; qu'ils soulignent ainsi que les mécanismes institués par le VI de l'article 3 de la loi, qui prévoit que l'aide attribuée pour chacun des salariés auxquels s'applique la réduction du temps de travail vient en déduction du montant global des cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur, sont "de nature à modifier profondément les conditions générales de l'équilibre financier de la sécurité sociale et notamment les prévisions de recettes", en méconnaissance des dispositions constitutionnelles et organiques relatives aux lois de financement de la sécurité sociale et, plus précisément, de l'article L.O. 111-3 du code de la sécurité sociale ;

22. Considérant que cette dernière disposition a pour objet de faire obstacle à ce que les conditions générales de l'équilibre financier, telles qu'elles résultent de la loi de financement de la sécurité sociale de l'année, modifiée, le cas échéant, par des lois de financement rectificatives, ne soient compromises par l'application de textes législatifs ou réglementaires dont les incidences sur les conditions de cet équilibre, dans le cadre de l'année, n'auraient pu, au préalable, être appréciées et prises en compte par une des lois de financement susmentionnées ;

23. Considérant qu'aux termes de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale, auquel il n'est pas dérogé par la loi déferée : "Toute mesure d'exonération, totale ou partielle, de cotisations de sécurité sociale, instituée à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994 relative à la sécurité sociale, donne lieu à compensation intégrale aux régimes concernés par le budget de l'État pendant toute la durée d'application..." ; que le législateur a inscrit, à l'article 22 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1998, un crédit de 1034,1 milliards de francs tenant compte, conformément à l'article L. 131-7 précité du code de la sécurité sociale, de la compensation intégrale par l'État des pertes de recettes de la sécurité sociale, y compris les charges de trésorerie y afférentes, induites par les abattements de cotisations devant être consentis aux employeurs ; que, dans ces conditions, et compte tenu, en tout état de cause, des délais nécessaires à la mise en oeuvre effective des aides en question, la loi déferée n'est pas de nature à affecter les conditions générales de l'équilibre financier de la sécurité sociale ; que le grief invoqué doit donc être rejeté ;

- SUR LE GRIEF TIRÉ DE LA MÉCONNAISSANCE DE LA LIBERTÉ D'ENTREPRENDRE ET DES DROITS ET LIBERTÉS DES EMPLOYEURS ET DES SALARIÉS :

24. Considérant que les auteurs de la requête soutiennent, en premier lieu, que la loi déferée 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 déferée, 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 déferée 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 ;

- SUR LE GRIEF TIRÉ DE LA VIOLATION DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ :

30. Considérant que, selon les requérants, l'article premier porte atteinte, à cinq reprises, au principe d'égalité ; qu'ils font valoir, en premier lieu, que la loi déferée au Conseil constitutionnel méconnaît l'égalité devant les charges publiques, en ce qu'elle impose "aux seules entreprises du secteur privé ayant une activité de production en France la charge de la lutte contre l'exclusion" ; qu'ils précisent, en deuxième lieu, que la charge imposée à ces entreprises sera d'autant plus importante que la main d'oeuvre employée par l'entreprise est nombreuse, cette inégalité étant "sans rapport avec l'objet de la loi" ; qu'ils estiment, en troisième lieu, que le troisième alinéa du II de l'article 3 de la loi, qui prévoit que la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'opérera pour le personnel d'encadrement selon des modalités particulières, est contraire au principe d'égalité dans la mesure où "la différence de traitement opérée par la loi

entre les personnels cadres et non cadres des entreprises" est sans rapport direct avec l'objet de la loi ; qu'ils considèrent, en quatrième lieu, que l'article 1er de la loi crée des inégalités entre entreprises, celles de plus de vingt salariés n'étant pas traitées de la même manière que les autres ; que les députés soutiennent enfin que la loi " crée une inégalité entre les salariés ayant la rémunération la plus faible " ; qu'ils font ainsi valoir que l'article 1er de la loi aboutirait " à faire coexister, au sein d'une même entreprise, des salariés payés au SMIC effectuant trente-cinq heures payées trente-neuf heures et des salariés effectuant trente-neuf heures payées quarante heures " ;

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

. En ce qui concerne la différence de traitement entre le secteur public et le secteur privé :

32. Considérant, en premier lieu, qu'il résulte de l'article L. 212-1 bis du code du travail, introduit par l'article 1er de la loi, que la réduction de la durée légale du travail effectif est applicable dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1 du même code ; qu'ainsi, les entreprises appartenant au secteur public, qu'il s'agisse d'établissements publics industriels et commerciaux ou de sociétés, sont comprises dans le champ d'application de la loi ; qu'en conséquence le moyen tiré de ce que les entreprises du secteur public bénéficieraient d'un traitement plus favorable que celles du secteur privé manque en fait ;

33. Considérant, en deuxième lieu, qu'il ressort tant de l'exposé des motifs que des débats parlementaires que le législateur s'est assigné comme objectif primordial de diminuer le taux de chômage grâce aux effets positifs escomptés de la réduction de la durée du travail sur les effectifs employés par les entreprises du secteur concurrentiel ; que le champ d'application des dispositions de l'article 1er est en rapport direct avec le but ainsi fixé et fondé sur des critères objectifs et rationnels ;

. En ce qui concerne la différence de traitement entre les entreprises "les plus utilisatrices de main-d'œuvre et les autres":

34. Considérant qu'au regard de l'objet de l'article 1er, les entreprises les plus utilisatrices de main d'œuvre sont, par nature, dans une situation différente des autres ;

. En ce qui concerne la différence de traitement entre les "petites entreprises" et les autres :

35. Considérant que le nouvel article L. 212-1 bis du code du travail s'applique, à compter du 1er janvier 2002, à toutes les entreprises qu'il mentionne, quel que soit leur effectif ; que la différence de traitement selon le nombre de salariés des entreprises a dès lors un caractère temporaire ; qu'en outre, en reportant au 1er janvier 2002, pour les entreprises employant vingt salariés au plus, l'entrée en vigueur de la disposition critiquée, le législateur a entendu laisser aux petites entreprises un délai d'adaptation supplémentaire, compte tenu des difficultés propres à la gestion du personnel dans de telles entreprises ; que la différence de traitement qu'il a ainsi instituée, fondée sur un critère objectif et rationnel, est inspirée par une raison d'intérêt général en rapport direct avec l'objet de ladite disposition ; qu'il y a lieu, au surplus, de relever que, pour tempérer les effets de seuil déterminant la date d'application de la nouvelle durée légale du travail, l'article 1er, d'une part précise qu'il ne sera pas tenu compte du dépassement du seuil de vingt salariés lorsque celui-ci survient entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001, et d'autre part implique, en application de l'article L. 421-1 du code du travail, que la durée légale de trente cinq heures s'appliquera, au 1er janvier 2000, aux entreprises dont l'effectif aura dépassé vingt salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes ;

. En ce qui concerne la différence de traitement entre personnels cadres et non cadres :

36. Considérant qu'en vertu du II de l'article 3, les accords collectifs de réduction du temps de travail à la conclusion desquels est subordonnée l'aide aux entreprises instituée par le même article peuvent prévoir " les conditions particulières selon lesquelles la réduction s'applique aux personnels d'encadrement ainsi que des modalités spécifiques de décompte de leur temps de travail tenant compte des exigences propres à leur activité " ;

37. Considérant qu'il était loisible au législateur, sans méconnaître le principe d'égalité, de permettre aux accords prévus par l'article 3 de la loi déferée de fixer des conditions particulières de réduction du temps de travail pour le personnel d'encadrement, eu égard aux spécificités d'emploi de ce personnel ;

. En ce qui concerne la différence de traitement entre salariés rémunérés au salaire minimum de croissance, selon que leur durée de travail sera ou non affectée par l'article 1er :

38. Considérant que ce grief manque en fait, aucune disposition de la loi critiquée n'établissant la différence de traitement alléguée par les requérants ;

39. Considérant qu'en l'espèce il n'y a pas lieu pour le Conseil constitutionnel de soulever d'office des questions de conformité à la Constitution en ce qui concerne les autres dispositions de la loi soumise à son examen ;

D E C I D E :

Article premier.- Sont déclarés conformes à la Constitution les articles 1er, 2, 3 et 13 de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Article 2.- La présente décision sera publiée au Journal officiel de la République française.

Délibéré par le Conseil constitutionnel dans sa séance du 10 juin 1998, où siégeaient : MM. Roland DUMAS, Président, Georges ABADIE, Michel AMELLER, Jean-Claude COLLIARD, Yves GUENA, Alain LANCELOT, Mme Noëlle LENOIR, M. Pierre MAZEAUD et Mme Simone VEIL.

Exercice par le législateur de sa compétence

Décision n° 83-162 DC du 19 Juillet 1983

Loi relative à la démocratisation du secteur public

34. Considérant que, selon la même saisine, s'agissant de la mise en cause d'un principe fondamental du droit du travail, le législateur ne pouvait, en vertu de l'article 34 de la Constitution, laisser à une autre autorité que lui-même le soin de moduler l'importance de la proportion des représentants des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance ;

35. Considérant que le législateur, dans le cas particulier présentement examiné, a fixé lui-même indirectement mais certainement à un neuvième et à deux neuvièmes la proportion minimale et la proportion maximale des représentants des salariés et a ainsi déterminé avec une précision suffisante les conditions dans lesquelles devait être mis en oeuvre le principe de la participation des salariés ; qu'il a ainsi satisfait aux exigences de l'article 34 de la Constitution :

Décision n° 85-189 DC du 17 juillet 1985

Loi relative à la définition et à la mise en oeuvre de principes d'aménagement.

Considérant que l'article L. 111-5-2 du code de l'urbanisme précise le pouvoir donné à l'autorité administrative de soumettre à déclaration certaines divisions en limitant l'institution de ce régime aux seules parties de communes nécessitant une protection particulière en raison de la qualité des sites, des milieux naturels et des paysages ; que, par ailleurs, l'autorité administrative ne peut s'opposer à la division que si, par son importance, le nombre des lots ou les travaux qu'elle entraîne, celle-ci est susceptible de compromettre gravement le caractère naturel des espaces, la qualité des paysages ou le maintien des équilibres biologiques ; qu'ainsi, loin de disposer d'un pouvoir discrétionnaire pour instituer des zones protégées ou s'opposer aux divisions des fonds situés à l'intérieur de ces zones, l'administration doit fonder ses décisions, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, sur des motifs se référant à des fins d'intérêt général définies avec une précision suffisante par la loi ;

Décision n° 91-304 DC du 15 janvier 1992

Loi modifiant les articles 27, 28, 31 et 70 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication

10. Considérant que les règles essentielles applicables aux services de communication audiovisuelle ont été définies par la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 ; qu'en ce qui concerne la diffusion par les différentes catégories de services de communication audiovisuelle par voie hertzienne terrestre ou par satellite, la loi présentement examinée détermine elle-même les proportions minimales d'œuvres cinématographiques et audiovisuelles européennes et d'œuvres d'expression originale française ; que le respect de ces dispositions s'impose à l'autorité réglementaire au titre des mesures d'application de la loi ; qu'en se référant pour la mise en oeuvre de ces proportions au concept "d'heures de grande écoute" et à celui "d'heures d'écoute significatives", le législateur a exclu toute fraude à la loi et plus généralement toute dénaturation des principes qu'il a posés ; qu'il appartiendra aux autorités compétentes de se conformer à ces exigences au stade de l'application de la loi, sous le contrôle du juge de la légalité ; qu'ainsi et en tout état de cause il ne saurait être fait grief au législateur d'être resté en deçà de la compétence qui est la sienne en vertu de la Constitution et notamment de son article 34 ;

Injonction au gouvernement

Décision n° 89-269 DC du 22 janvier 1990

Loi portant diverses dispositions relatives à la sécurité sociale et à la santé

38. Considérant que la référence faite par ces dispositions à une réforme législative "dont le Parlement sera saisi avant le 31 décembre 1990" a le caractère d'une injonction adressée au Gouvernement de déposer un projet de loi ; qu'une telle disposition ne trouve de base juridique ni dans l'article 34, ni dans aucune des autres dispositions de la Constitution;

Liberté personnelle des salariés

Décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989

Loi modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion

23. Considérant que les modalités de mise en oeuvre des prérogatives reconnues aux organisations syndicales doivent respecter la liberté personnelle du salarié qui, comme la liberté syndicale, a valeur constitutionnelle ;
24. Considérant ainsi que, s'il est loisible au législateur de permettre à des organisations syndicales représentatives d'introduire une action en justice à l'effet non seulement d'intervenir spontanément dans la défense d'un salarié mais aussi de promouvoir à travers un cas individuel, une action collective, c'est à la condition que l'intéressé ait été mis à même de donner son assentiment en pleine connaissance de cause et qu'il puisse conserver la liberté de conduire personnellement la défense de ses intérêts et de mettre un terme à cette action ;
25. Considérant que l'article 29 de la loi permet à toute organisation syndicale représentative d'introduire, dans l'hypothèse qu'il vise, "toutes actions" en justice en faveur d'un salarié "sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé" ; que si le salarié doit être averti par lettre recommandée avec accusé de réception afin de pouvoir s'opposer, le cas échéant, à l'initiative de l'organisation syndicale, il est réputé avoir donné son approbation faute de réponse de sa part dans un délai de quinze jours ;
26. Considérant que de telles dispositions pour respecter la liberté du salarié vis-à-vis des organisations syndicales, impliquent que soient contenues dans la lettre adressée à l'intéressé toutes précisions utiles sur la nature et l'objet de l'action exercée, sur la portée de son acceptation et sur le droit à lui reconnu de mettre un terme à tout moment à cette action ; que l'acceptation tacite du salarié ne peut être considérée comme acquise qu'autant que le syndicat justifie, lors de l'introduction de l'action, que le salarié a eu personnellement connaissance de la lettre comportant les mentions sus indiquées ; que c'est seulement sous ces réserves que l'article 29 de la loi n'est pas contraire à la liberté personnelle du salarié ;

Liberté contractuelle

Décision n° 94-348 DC du 3 août 1994

Loi relative à la protection sociale complémentaire des salariés et portant transposition des directives n° 92/49 et n° 92/96 des 18 juin et 10 novembre 1992 du Conseil des Communautés européennes

. En ce qui concerne la liberté contractuelle :

Considérant qu'aucune norme de valeur constitutionnelle ne garantit le principe de la liberté contractuelle ; que par suite ce grief ne saurait qu'être écarté ;

Décision n° 99-416 DC du 23 juillet 1999

Loi portant création d'une couverture maladie universelle

19. Considérant qu'aux termes de l'article 13 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen : " 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 " ; que, si ce principe n'interdit pas au législateur de mettre à la charge de certaines catégories de personnes des charges particulières en vue d'améliorer les conditions de vie d'autres catégories de personnes, il ne doit pas en résulter de rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques ; qu'en outre, s'il est loisible au législateur d'apporter, pour des motifs d'intérêt général, des modifications à des contrats en cours d'exécution, il ne saurait porter à l'économie des 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 ;

Sécurité juridique

Décision n° 98-404 DC du 18 décembre 1998
Loi de financement de la sécurité sociale pour 1999

5. Considérant que le principe de non-rétroactivité des lois n'a valeur constitutionnelle, en vertu de l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, qu'en matière répressive ; que, néanmoins, si le législateur a la faculté d'adopter des dispositions fiscales rétroactives, il ne peut le faire qu'en considération d'un motif d'intérêt général suffisant et sous réserve de ne pas priver de garanties légales des exigences constitutionnelles ;

Décision n° 99-422 DC du 21 décembre 1999
Loi de financement de la sécurité sociale pour 2000

64. Considérant que si le législateur peut, dans un but d'intérêt général suffisant, valider un acte dont le juge administratif est saisi, afin de prévenir les difficultés qui pourraient naître de son annulation, c'est à la condition de définir strictement la portée de cette validation, eu égard à ses effets sur le contrôle de la juridiction saisie ; qu'une telle validation ne saurait avoir pour effet, sous peine de méconnaître le principe de la séparation des pouvoirs et le droit à un recours juridictionnel effectif, qui découlent de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, d'interdire tout contrôle juridictionnel de l'acte validé quelle que soit l'illégalité invoquée par les requérants ;

Décision n° 99-425 DC du 29 décembre 1999
Loi de finances rectificative pour 1999

8. Considérant que, si le législateur peut valider un acte administratif dans un but d'intérêt général suffisant, c'est sous réserve du respect des décisions de justice ayant force de chose jugée et du principe de non rétroactivité des peines et des sanctions ; que l'acte validé ne doit méconnaître aucune règle, ni aucun principe de valeur constitutionnelle, sauf à ce que le but d'intérêt général visé par la validation soit lui-même de valeur constitutionnelle ; qu'en outre, la portée de la validation doit être strictement définie, sous peine de méconnaître l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ; que c'est à la lumière de l'ensemble de ces principes que doit être appréciée la conformité à la Constitution des dispositions soumises à l'examen du Conseil constitutionnel ;

Principe d'égalité

Décision n° 86-209 DC du 3 juillet 1986
Loi de finances rectificative pour 1986.

25. Considérant que le principe d'égalité ne fait pas obstacle à ce qu'une loi établisse des règles non identiques à l'égard de catégories de personnes se trouvant dans des situations différentes ; mais qu'il ne peut en être ainsi que lorsque cette non-identité est justifiée, compte-tenu de l'objet de la loi, par la différence de situation ;

AUTRES DOCUMENTS

Exposé des motifs du projet de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (loi promulguée sous le numéro 98-461)

Mesdames, Messieurs,

Le présent projet de loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail traduit la volonté du Gouvernement de recourir à tous les moyens possibles pour réduire le chômage, et en particulier la réduction du temps de travail.

Une croissance plus forte est, bien sûr, la priorité, pour obtenir des créations d'emplois. Mais, même si celle-ci atteint ou dépasse les 3% dans les années à venir, elle ne suffira pas à réduire très fortement le chômage, tout du moins à brève échéance.

Or, une réduction du temps de travail bien conduite peut créer des centaines de milliers d'emplois, ce qu'aucune des politiques mises en oeuvre depuis une vingtaine d'années n'est parvenue à faire jusqu'ici.

Les entreprises peuvent, et ont déjà su pour certaines, tirer parti de la réduction du temps de travail : des durées plus courtes permettent des choix d'organisation plus variés et plus diversifiés, des modulations d'horaires adaptées aux variations de production, une meilleure utilisation des équipements, une amélioration de la qualité du service. La réduction de la durée du travail répond aussi aux attentes des salariés de disposer de plus de temps libre et d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.

C'est pourquoi le Gouvernement souhaite que ce processus de réduction du temps de travail soit aujourd'hui relancé. La voie qu'il entend privilégier est celle de la négociation sociale de branche ou d'entreprise, qui permet de s'adapter à la diversité des situations et de construire l'équilibre des intérêts.

Les négociations auront à fixer l'ampleur et le rythme des réductions d'horaires et à prévoir les modalités d'organisation de la production et du temps de travail répondant aux besoins économiques spécifiques des entreprises et aux souhaits de leurs salariés.

Le projet de loi incite à de telles négociations en fixant un cadre et en organisant un dispositif d'aide financière, d'autant plus important que les entreprises auront engagé rapidement la réduction et la réorganisation du temps de travail. Le projet de loi incite également à freiner l'excès des heures supplémentaires au-dessus de la durée légale actuelle, grâce à une régulation de leur usage à travers le renforcement des repos compensateurs. Il a également pour objet de moraliser les conditions de recours au travail à temps partiel en évitant les abus parfois constatés aujourd'hui. L'objectif du Gouvernement étant de procéder avec progressivité et souplesse, un bilan des négociations sur le temps de travail sera tiré au deuxième semestre 1999 en concertation avec les partenaires sociaux. Le Gouvernement proposera alors au Parlement un second texte de loi, qui prévoira les modalités de mise en oeuvre et d'accompagnement de l'abaissement de la durée légale, notamment en ce qui concerne l'organisation et la modulation du temps de travail, en tirant les leçons des accords intervenus, et le régime des heures supplémentaires au-dessus du nouveau seuil. Les majorations de rémunération des heures supplémentaires effectuées entre 35 et 39 heures seront au maximum de 25% ; elles pourront être réduites si la situation économique le requiert.

L'article 1er du projet de loi pose le principe de la réduction de la durée légale du travail et en fixe la première étape, pour les entreprises de plus de 20 salariés, au 1er janvier 2000. La seconde étape, pour l'ensemble des entreprises, est prévue à l'horizon du 1er janvier 2002.

Cette démarche en deux étapes a pour objectif de donner aux plus petites entreprises, qui se trouvent confrontées à des problèmes spécifiques d'organisation du travail, des délais de mise en oeuvre leur permettant de rechercher les modalités d'organisation les plus adaptées.

La baisse de la durée légale s'appliquera dans le champ actuel de l'article L. 212-1 du code du travail, qui fixe l'actuelle durée légale et auquel ont été ajoutés les établissements agricoles.

L'article 2 invite les organisations patronales et syndicales représentatives à négocier d'ici le 1er janvier 2000 les modalités de réduction effective de la durée collective du travail les plus adaptées à la situation propre à chaque branche ou à chaque entreprise.

Ce sera en effet aux négociations décentralisées de définir le contenu que prendra concrètement la réduction du temps de travail. Ses modalités pourront être très variées, et utiliser les possibilités d'aménagement négocié du temps de travail déjà prévues par la législation, notamment les différentes formules prévues par les articles L. 212-2-1 et L. 212-8 du code du travail et permettant la modulation des horaires dans le cadre de l'année. La priorité est d'encourager des négociations permettant de définir les solutions qui, en termes d'organisation de la production et du temps de travail, soient les plus favorables à l'emploi et les mieux adaptées aux besoins des entreprises ainsi qu'aux souhaits des salariés quant à leurs conditions de travail et à leur équilibre de vie.

Il importe que ces négociations aboutissent, grâce à une approche globale des problèmes de temps de travail, de rémunérations et d'emploi et au souci de faire évoluer les organisations du travail, à des compromis équilibrés et à une

priorité forte donnée au développement de l'emploi. Chacun doit apporter sa part à ces négociations. Il n'est pas souhaitable aujourd'hui de baisser les rémunérations compte tenu de la situation sociale et de la conjoncture économique, et en raison de l'évolution du pouvoir d'achat net dans les années récentes. Mais la négociation devra déterminer les apports de chacun : affectation des gains de productivité réalisés dans les entreprises, progression maîtrisée des salaires...

Le projet de loi qui sera proposé au Parlement au deuxième semestre 1999 et qui fixera les modalités de mise en oeuvre et d'accompagnement de la baisse de la durée légale ne remettra pas en cause les accords passés dans le cadre légal actuel, et tiendra au contraire compte de leurs enseignements.

L'article 3 est consacré au dispositif d'aide financière applicable aux entreprises qui négocient, avant le 1er janvier 2000, une réduction d'au moins 10% de la durée collective du travail en portant leur horaire collectif à 35 heures ou moins. Il en définit le champ d'application, fixe le régime du dispositif applicable aux entreprises qui s'engagent à créer des emplois, celui du dispositif tourné vers la sauvegarde de l'emploi, et précise enfin certaines dispositions qui leur sont communes.

Le dispositif sera ouvert d'ici les échéances fixées à l'article 1er, aux employeurs qui entrent dans le champ de la durée légale, ainsi qu'aux entreprises de transport urbain. Il vise à permettre au plus grand nombre d'entreprises de mettre en oeuvre une démarche négociée de réduction du temps de travail et pourra bénéficier à toutes les entreprises, y compris celles qui ne seraient concernées par la baisse de la durée légale qu'à une date postérieure au 1er janvier 2000. Ne seront toutefois pas concernés par ce dispositif, eu égard au caractère de monopole de certaines de leurs activités ou à l'importance des concours de l'Etat dans leurs produits d'exploitation, certains organismes publics dépendant de l'Etat dont la liste sera fixée par décret. Pour ces organismes, les modalités d'accompagnement de la réduction du temps de travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l'Etat. Ce dispositif est accessible aux entreprises qui concluent un accord d'entreprise ou d'établissement. La réduction du temps de travail peut également être organisée en application d'un accord de branche, soit, dans les entreprises de 50 salariés ou plus, sous réserve d'un accord complémentaire d'entreprise, soit, dans les entreprises de moins de 50 salariés, selon des modalités de mise en oeuvre prévues par cet accord de branche. La négociation sur la réduction du temps de travail pose à cet égard avec acuité la question de l'absence de représentation collective dans les petites entreprises, et notamment de représentation syndicale, seule habilitée à négocier des accords d'entreprise. Les partenaires sociaux se sont saisis du problème en prévoyant dans l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 la mise en oeuvre, par accord de branche, de dispositifs expérimentaux admettant notamment la signature d'un accord par un salarié de l'entreprise mandaté par une organisation syndicale. Le législateur a donné valeur légale à ces dispositifs à travers l'article 6 de la loi du 12 novembre 1996. Cependant, l'absence de tels accords dans la plupart des branches professionnelles laisse entier le problème de l'accès des petites entreprises à la négociation sur la réduction du temps de travail.

Pour y remédier, le dispositif supplétif prévu par la présente loi vise à consolider le régime du mandatement tiré de la jurisprudence de la Cour de cassation et à entourer ce régime de toutes les garanties rappelées par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 6 novembre 1996, afin de laisser la possibilité aux organisations syndicales de recourir à ce régime dans le but de développer la négociation d'entreprise. A défaut d'un accord de branche mettant en oeuvre les dispositions contenues dans l'article 6 de la loi du 12 novembre 1996, ce dispositif permet à une organisation syndicale représentative au plan national de mandater un salarié habilité à négocier un accord dans les entreprises dépourvues de délégué syndical. Afin d'éviter tout abus, les salariés mandatés ne pourront appartenir à la famille du chef d'entreprise ni, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, pouvoir être assimilés au chef d'entreprise. Les accords conclus dans ce cadre seront diffusés à l'ensemble des partenaires sociaux dans le cadre du Comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi (CODEF). Ils devront prévoir des modalités de suivi permettant l'information des salariés de l'entreprise et de l'organisation syndicale mandante.

Les accords de branche ou d'entreprise ouvrant droit à l'aide à la réduction du temps de travail doivent permettre que soient conciliés le développement de l'emploi, la compétitivité des entreprises et la réponse aux aspirations des salariés. Ils doivent à cet égard aborder les aspects concrets des modalités de réduction et d'organisation du temps de travail, et les éléments de décompte de la durée du travail, les conditions éventuelles de modification des horaires, ainsi que, le cas échéant, la situation spécifique du personnel d'encadrement et les conséquences à tirer sur la situation des salariés à temps partiel. Les partenaires sociaux sont de même invités à organiser des processus de suivi et d'évaluation périodiques des accords conclus. Ces mécanismes de suivi n'exonèrent bien sûr pas l'entreprise des obligations d'information et de consultation des représentants du personnel existant par ailleurs en matière d'organisation du travail, d'évolution de l'emploi et de conventionnement avec l'Etat.

L'accord doit prévoir une réduction du temps de travail de 10 % au moins et porter le nouvel horaire collectif à 35 heures hebdomadaires ou son équivalent annuel. Les engagements des entreprises qui s'engagent à créer des emplois en conséquence devront correspondre à des embauches d'au moins 6% des effectifs concernés par la réduction de la durée du travail, avec un maintien des effectifs pendant au moins deux ans. Les entreprises qui iront au-delà de ce minimum ou qui s'engageront à embaucher des jeunes pourront bénéficier d'une majoration, dont le montant sera également déterminé par décret. Il en va de même des entreprises qui imagineront des modalités de réduction du temps de travail particulièrement innovantes, afin notamment d'inclure les cadres dans le processus de réduction, ou des très petites entreprises faisant un effort particulier en matière d'emploi.

Les entreprises qui réduisent le temps de travail de 15 % et s'engagent à accroître leur effectif de 9 % au moins pourront également bénéficier d'un montant d'aide majoré.

Afin de faciliter la négociation dans les entreprises de main-d'oeuvre qui constituent un enjeu important en termes d'emploi, et dont les salariés perçoivent souvent des rémunérations peu élevées, le dispositif d'incitation aura un montant forfaitaire. Il consiste en une aide que l'employeur peut déduire du montant des cotisations de sécurité sociale à sa charge. Elle est accordée pour chaque salarié qui réduit son temps de travail et pour les salariés embauchés en conséquence. L'aide n'est pas cumulable avec l'abattement de cotisations en faveur des emplois à temps partiel, ainsi qu'avec les autres exonérations de charges patronales applicables dans le cadre de la politique de l'emploi, sauf la ristourne dégressive s'appliquant aux salaires compris entre 1 et 1,3 SMIC, le contrat initiative-emploi et le contrat d'accès à l'emploi dans les départements d'outre-mer.

Les montants en seront fixés par décret. Ils seront dégressifs, afin d'éviter les effets de seuil liés à la sortie du dispositif, l'aide ayant une durée totale de 5 ans. De plus, les entreprises qui concluront un accord de réduction du temps de travail en 1998 bénéficieront d'une aide plus importante que celles qui s'y engageront en 1999.

Afin de tenir compte des rentrées de cotisations que l'aide à la réduction du temps de travail induira pour les régimes de sécurité sociale, cette aide donnera lieu, à compter du 1er janvier 1999, à un remboursement partiel de la part de l'Etat aux régimes concernés. Cette disposition figurera dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 1999, après concertation avec les partenaires sociaux sur le taux de cette compensation.

Enfin, le dispositif destiné à éviter des licenciements économiques tient compte des spécificités des entreprises en difficulté. L'appréciation de l'administration devra tenir compte des engagements en matière d'emploi prévus par l'accord d'entreprise et de la qualité des mesures de reclassement et du plan social le cas échéant. L'aide fera l'objet d'un suivi périodique, notamment au bout d'un an. Elle sera versée pendant trois ans, avec une possibilité de prolongation pendant deux ans sur décision de l'administration et au vu de la situation de l'emploi dans l'entreprise. La période de maintien de l'emploi à laquelle s'engagera l'entreprise sera fixée par l'accord d'entreprise, avec un minimum de deux ans.

L'article 4 précise le cadre légal sur lequel peuvent s'appuyer les entreprises qui négocient l'organisation de tout ou partie de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos. Cette formule peut en effet constituer une modalité simple et appréciée tant par les entreprises que par les salariés. Cet article permet aux accords d'organiser un partage de la prise de ces repos pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'entreprise, et d'envisager le lissage des rémunérations sur l'ensemble de la période, en fonction du calendrier de ces repos. Il permet également aux accords d'organiser l'alimentation du compte épargne-temps par tout ou partie de ces repos ou par ceux de certaines catégories de personnel. Les partenaires sociaux peuvent en effet estimer souhaitable de négocier ce type de modalités pour les salariés, et notamment les personnels d'encadrement, pour lesquels la prise immédiate de ces repos s'avérerait impossible. Un décret encadrera les conditions d'utilisation de ces comptes épargne-temps, de façon à ce que la traduction des réductions d'horaires n'intervienne pas dans des délais trop lointains. Afin de contribuer à une meilleure maîtrise du recours aux heures supplémentaires lorsqu'elles correspondent à la pratique permanente d'horaires longs qui nuisent au développement de l'emploi comme aux conditions de vie des salariés, **l'article 5** renforce les repos compensateurs dus aux salariés pour certaines de ces heures. Il abaisse ainsi le seuil de déclenchement des repos compensateurs dus pour les heures supplémentaires effectuées au sein du contingent annuel libre d'heures supplémentaires dans les entreprises occupant 10 salariés au moins. Aujourd'hui applicable à compter de la 42ème heure, ces repos seront dus dès la 41ème heure à partir du 1er janvier 1999.

L'article 6 ajuste le dispositif d'abattement des cotisations employeurs de sécurité sociale en faveur de la création ou de la transformation d'emplois à temps partiel afin que cette incitation soit utilisée dans des conditions plus respectueuses des conditions de vie des salariés et compatibles avec le mouvement de réduction de la durée collective. Ces dispositions complètent celles mises en oeuvre par la loi de finances concernant la ristourne dégressive s'appliquant aux salaires inférieurs à 1,3 SMIC, dont le montant ne sera plus calculé sur la base du salaire mensuel indépendamment de l'horaire pratiqué, mais proratisé lorsqu'il s'agit de contrats de travail à temps partiel.

L'article 6 prévoit, dans cet esprit, trois éléments, qui s'appliqueront aux contrats conclus ou transformés après l'entrée en vigueur de la loi :

- le relèvement à 18 heures du plancher d'heures de travail en-deçà duquel l'aide ne peut être attribuée, contre 16 heures actuellement, afin de ne pas favoriser par des incitations financières les contrats à temps partiel de durée trop courte ;
- l'exclusion du bénéfice de l'aide pour les contrats prévoyant un temps partiel annualisé, sauf lorsque celui-ci correspond à des modalités de temps choisi (temps partiel annualisé scolaire par exemple) mises en oeuvre dans une entreprise appliquant un accord signé à cet effet ;

- le maintien de l'aide aux horaires individuels réduits entre 28 et 32 heures qui, du fait de la réduction de la durée collective du travail dans l'entreprise, basculeraient en-dehors du champ de la définition du temps partiel, qui concerne les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise. En outre, le délai maximum de déclaration par l'entreprise de l'embauche ou de la transformation du contrat de travail est prolongé de 30 à 60 jours, suite aux problèmes de retard qu'ont rencontré de nombreuses petites entreprises.

L'article 7 vise à moraliser le recours au travail à temps partiel en faisant obstacle à certaines pratiques particulièrement perturbatrices pour la vie des salariés, et en encourageant la négociation de branche sur ce thème.

Il comporte deux dispositions :

- il ramène au niveau de la branche la possibilité de porter le volume d'heures complémentaires de 10 % au tiers de la durée prévue par le contrat, en supprimant le renvoi à la négociation d'entreprise fait par la loi quinquennale du 20 décembre 1993 ; l'objectif est donc de renforcer sur ce thème la négociation au niveau de la branche, les accords conclus antérieurement à la loi conservant leur validité ;

- afin de limiter les abus constatés en matière d'amplitude et de fragmentation de la journée de travail de certains salariés à temps partiel, il conditionne à l'existence d'un accord de branche étendu la possibilité d'imposer plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'une durée de plus de deux heures, au cours de la même journée. Pour laisser le temps aux branches de négocier, cette disposition ne serait applicable qu'à compter du 31 mars 1999.

L'article 8 maintient et pérennise la possibilité pour les employeurs de salariés à temps partiel de continuer à cotiser pour leur retraite sur la base du temps plein, alors que la loi quinquennale avait prévu cette disposition pour une durée limitée à 5 ans, et donc seulement jusqu'à la fin de 1998.

L'article 9 porte sur le bilan préalable au projet de loi qui devra, d'ici la fin 1999, fixer les modalités concrètes de mise en oeuvre et d'accompagnement de la baisse de la durée légale, en prenant en compte les résultats des négociations menées et l'évolution de la situation économique.

Il prévoit avant le 30 septembre 1999, et après consultation des partenaires sociaux, le dépôt d'un rapport au Parlement sur le bilan des négociations, qui tiendra compte de la taille des entreprises, et indique que les orientations à prendre sur la base de ce rapport devront concerner notamment les heures supplémentaires, l'organisation du temps de travail, le temps partiel choisi et les modalités particulières applicables aux cadres.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 25 février 1992, Soc Exposit c/ Dehaynain

(...)

. alors que, d'autre part, l'article L 321-5 du Code du travail n'a prévu aucune sanction à l'encontre de l'employeur quand une convention de conversion n'a pas été proposée au salarié dont le poste est supprimé ; qu'en condamnant dès lors l'employeur à diverses indemnités au profit de la salariée, la cour d'appel a violé l'article L 321-5 précité ; alors que, de troisième part, le fait pour l'employeur de ne pas proposer une convention de conversion ne peut être qu'une irrégularité de forme de nature à ouvrir droit au salarié à une indemnité d'un mois de salaire quand la rupture repose, comme en l'espèce, sur une cause réelle et sérieuse suivant l'article L 122-14-4 du Code du travail ; qu'en octroyant à Mme Dehaynain une indemnité supérieure à la limite précitée, la cour d'appel a violé l'article L 122-14-4 du Code du travail ; Mais attendu que l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois ; qu'ayant relevé que la société avait engagé le 3 juillet 1987 une facturière, la cour d'appel a fait ressortir que l'employeur avait la possibilité de reclasser Mme Dehaynain dans cet emploi compatible avec ses capacités ; qu'elle a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que le licenciement ne reposait pas sur un motif économique ;