

Décision n° 2008 – 568 DC

Projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2008

SOMMAIRE

I - Normes de référence.....	5
II - Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....	6
III - Jurisprudence du Conseil d'Etat.....	44
IV - Jurisprudence de la Cour de cassation	47

TABLE DES MATIÈRES

I - Normes de référence.....	5
A - Constitution du 4 octobre 1958	5
- Article 34.....	5
B - Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789	5
- Article 4.....	5
- Article 16.....	5
C - Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946	5
- Alinéa 5	5
- Alinéa 6	5
- Alinéa 8	5
- Alinéa 11	5
II - Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....	6
A – Compétence du législateur.....	6
- Décision n° 77-92 DC du 18 janvier 1978, cons. 5 et 6 - Loi relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle	6
- Décision n° 93-328 DC du 16 décembre 1993, cons. 3 à 6 et 9 à 12 - Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle	6
- Décision n° 97-388 DC du 20 mars 1997, cons. 6 à 9 - Loi créant les plans d'épargne retraite.....	7
- Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, cons. 3 et 4, 7 à 17 - Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail	8
- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, cons. 2 à 22 - Loi relative à la réduction négociée du temps de travail	10
- Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, cons. 1 à 14 - Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.....	13
- Décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005, cons. 1 à 9 - Loi en faveur des petites et moyennes entreprises.....	15
- Décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007, cons. 2 et 3 et 5 à 8 - Loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs.....	16
B – Participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion des entreprises	17
- Décision n° 77-92 DC du 18 janvier 1978, cons. 5 et 6 - Loi relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle	17
- Décision n° 93-328 DC du 16 décembre 1993, cons. 3 à 6 - Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.....	17
- Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996, cons. 8 à 27 - Loi 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.....	18
- Décision n° 97-388 DC du 20 mars 1997, cons. 5 à 10 - Loi créant les plans d'épargne retraite	20

- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, cons. 28 - Loi relative à la réduction négociée du temps de travail	21
- Décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003, cons. 2 et 3, 5 et 6 - Loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi	22
- Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, cons. 12 et 13 - Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.....	22
- Décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005, cons. 8 et 9 - Loi en faveur des petites et moyennes entreprises.....	23
- Décision n° 2006-535 DC du 30 mars 2006, cons. 29 à 33 - Loi pour l'égalité des chances	23
- Décision n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006, cons. 26 à 31 - Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social	24
- Décision n° 2007-555 DC du 16 août 2007, cons. 9 - Loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.....	24
C – Principe d'égalité.....	25
- Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, cons. 30 à 38 - Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail	25
- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, cons. 49 à 76 - Loi relative à la réduction négociée du temps de travail	26
- Décision n° 2007-555 DC du 16 août 2007, cons. 2 et 3, 10 à 17 - Loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.....	29
D – Liberté contractuelle et sécurité juridique.....	30
- Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, cons. 24 à 29 - Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail	30
- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, cons. 23 à 48 - Loi relative à la réduction négociée du temps de travail	31
- Décision n° 2000-436 DC du 7 décembre 2000, cons. 46 à 51 - Loi relative à la solidarité et au renouvellement urbains.....	35
- Décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003, cons. 4 à 11 - Loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi	35
- Décision n° 2005-530 DC du 29 décembre 2005, cons. 42 à 46 - Loi de finances pour 2006.....	36
- Décision n° 2006-544 DC du 14 décembre 2006, cons. 15 à 22 et 32 et 33 - Loi de financement de la sécurité sociale pour 2007.....	37
- Décision n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006, cons. 32 à 36 - Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social	38
- Décision n° 2007-550 DC du 27 février 2007, cons. 4 - Loi relative à la modernisation de la diffusion audiovisuelle et à la télévision du futur	39
E – Droit au repos et aux loisirs, protection de la santé.....	40
- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, cons. 27 - Loi relative à la réduction négociée du temps de travail	40
- Décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003, cons. 7 à 11 - Loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi	40
- Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, cons. 15 à 18 - Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.....	41

- Décision n° 2005-514 DC du 28 avril 2005, cons. 24 à 28 - Loi relative à la création du registre international français	41
- Décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005, cons. 5 à 7 - Loi en faveur des petites et moyennes entreprises	42
- Décision n° 2007-555 DC du 16 août 2007, cons. 6 à 9 - Loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat	42
III - Jurisprudence du Conseil d'Etat.....	44
- Conseil d'Etat, Section, 18 octobre 2006, n° 276359, « Fédération des services CFDT et autres »	44
- Conseil d'Etat, 18 octobre 2006, n° 280936, « Fédération générale des transports et de l'équipement et autres »	45
IV - Jurisprudence de la Cour de cassation	47
- Cour de cassation, chambre sociale, n° 69-40514, 3 février 1971	47
- Cour de cassation, chambre sociale, n° 83-40701, 18 mars 1986	47
- Cour de cassation, chambre sociale, n° 03-60125, 26 mai 2004, « Syndicats CGT et SUD Renault contre société Renault »	48
- Cour de cassation, chambre sociale, n° 06-60171, 28 février 2007, « Syndicat CGT PCA établissement de Poissy »	48

I - Normes de référence

A - Constitution du 4 octobre 1958

- Article 34

(...)

La loi détermine les principes fondamentaux :

(...)

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

(...)

B - Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789

- Article 4

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

- Article 16

Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution.

C - Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

- Alinéa 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.

- Alinéa 6

Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

- Alinéa 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.

- Alinéa 11

Elle [La Nation] 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.

II - Jurisprudence du Conseil constitutionnel

A – Compétence du législateur

- Décision n° 77-92 DC du 18 janvier 1978, cons. 5 et 6 - Loi relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle

. En ce qui concerne les dispositions relatives à l'extension de certaines conventions collectives :

5. Considérant que, si le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, dispose en son huitième alinéa que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; qu'ainsi c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect des principes énoncés au huitième alinéa du préambule, les conditions de leur mise en oeuvre ;

6. Considérant que c'est ce qu'il a fait dans le cas de l'espèce ; qu'en effet, si l'article 5 de la loi qui est venu compléter l'article L 133-12 du code du travail donne au ministre du travail la faculté de passer outre à une ou plusieurs oppositions formulées en application du premier alinéa dudit article L 133-12, ce même article 5 subordonne la mise en oeuvre de cette faculté, notamment, à un vote favorable à l'extension émis à la majorité des deux tiers par les membres présents de la section spécialisée de la commission supérieure des conventions collectives ; qu'ainsi la loi ne méconnaît donc en aucune façon le principe de participation dont elle assure la mise en oeuvre dans le cadre des compétences que lui réserve l'article 34 de la Constitution ;

- Décision n° 93-328 DC du 16 décembre 1993, cons. 3 à 6 et 9 à 12 - Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle

3. Considérant que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, dispose en son huitième alinéa que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; qu'ainsi c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect de cette disposition à valeur constitutionnelle, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ;

4. Considérant que si cette disposition implique que la détermination des modalités concrètes de cette mise en oeuvre fasse l'objet d'une concertation appropriée entre les employeurs et les salariés ou leurs organisations représentatives, elle n'a ni pour objet ni pour effet d'imposer que dans tous les cas cette détermination soit subordonnée à la conclusion d'accords collectifs ;

5. Considérant que le législateur a fixé la condition relative à l'effectif des salariés de l'entreprise à laquelle est subordonnée la faculté qu'il a ouverte ; qu'il a indiqué que cette dernière ne pouvait être exercée qu'à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise ou lors du renouvellement de l'institution après consultation des délégués du personnel et, s'il existe, du comité d'entreprise ; qu'il a déterminé les limites dans lesquelles le mandat des délégués du personnel pouvait être soit prorogé soit réduit dans la stricte mesure nécessaire à la mise en oeuvre de ladite faculté ; qu'il a prescrit que les délégués du personnel et le comité d'entreprise devaient conserver l'ensemble de leurs attributions ; qu'il a, en vue d'assurer la capacité de représentation collective des salariés, renvoyé à un décret en Conseil d'État la détermination du nombre des délégués du personnel qui devraient dans une telle hypothèse être désignés ;

6. Considérant qu'en égard aux précisions et garanties susmentionnées, le législateur n'a pas méconnu les dispositions du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ;

(...)

9. Considérant que l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; qu'il revient ainsi au législateur de déterminer, dans le respect du huitième alinéa précité du Préambule de la Constitution de 1946, les conditions de mise en oeuvre de cette disposition ;

10. Considérant d'une part que le respect du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 implique que les représentants des salariés bénéficient des informations nécessaires pour que soit assurée la participation du personnel à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion de l'entreprise ; que l'article contesté ne les prive pas de telles informations ;

11. Considérant d'autre part, que la détermination des dispositions réglementaires d'application dudit article ne peut avoir pour seul objet que de préciser la nature des données qui sont fournies au titre de chacun des éléments du rapport énumérés par cet article et d'organiser la procédure de transmission de ce rapport à l'inspecteur du travail ;

12. Considérant que dès lors, le législateur n'a pas porté atteinte à la disposition invoquée du Préambule de la Constitution de 1946 et n'a pas méconnu sa propre compétence en renvoyant à un décret en Conseil d'État la fixation des modalités d'application de l'article contesté ;

**- Décision n° 97-388 DC du 20 mars 1997, cons. 6 à 9 -
Loi créant les plans d'épargne retraite**

6. Considérant que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose en son huitième alinéa que : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ; qu'ainsi c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect de cette disposition à valeur constitutionnelle, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ;

7. Considérant que si cette disposition implique que la détermination des modalités concrètes de cette mise en oeuvre fasse l'objet d'une concertation appropriée entre les employeurs et les salariés ou leurs organisations représentatives, elle n'a ni pour objet ni pour effet d'imposer que dans tous les cas cette détermination soit subordonnée à la conclusion d'accords collectifs ;

8. Considérant, en premier lieu, qu'il résulte des termes mêmes de l'article 4 de la loi déférée que le législateur a entendu favoriser la mise en place des plans d'épargne retraite par un processus de négociation collective en lui assurant la priorité sur la création de ces plans par décision unilatérale de l'employeur ; qu'en effet si la loi n'impose pas dans tous les cas que la souscription résulte d'un accord collectif, c'est seulement en cas d'impossibilité de conclure un tel accord ou, à défaut de sa conclusion dans un délai de six mois à compter du début de la négociation, que la souscription pourra résulter d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un groupement d'employeurs ; qu'en tout état de cause, au delà de ce délai, la mise en place d'un plan d'épargne retraite par voie d'accord collectif demeure possible ; que la limitation à six mois du délai laissé par la loi à la mise en place exclusive par voie d'accords collectifs des plans d'épargne retraite constitue une des conditions dans lesquelles le législateur pouvait, en l'espèce, sans en dénaturer la portée, mettre en oeuvre les dispositions du huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 ;

9. Considérant, en second lieu, que, contrairement à ce que soutiennent les requérants, la participation effective des adhérents à la gestion des plans est assurée par la mise en place des comités de surveillance ; qu'en effet, aux termes de l'article 14 de la loi, ces comités sont composés, au moins pour moitié, de représentants élus des adhérents du plan et qu'en vertu de l'article 15, le comité de surveillance définit les orientations de gestion du plan, et rend à deux reprises au moins chaque année des avis sur cette gestion et, le cas échéant sur celle du fonds, qui sont portés à la connaissance des adhérents du plan ; qu'en application de l'article 16, le comité de surveillance peut, à l'initiative d'un tiers au moins de ses membres, demander en justice la désignation d'experts chargés de présenter un rapport sur la gestion du plan ; que l'article 22 dispose que le comité peut demander aux commissaires aux comptes ou aux actuaires auprès desquels les fonds d'épargne retraite sont souscrits tout renseignement sur l'activité et la situation financière des fonds ;

- Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, cons. 3 et 4, 7 à 17 -
Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail

- 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 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 1^{er} 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 1^{er} critiqué fixe au 1^{er} janvier 2000 ou au 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 ;

**- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, cons. 2 à 22 -
Loi relative à la réduction négociée du temps de travail**

SUR LES GRIEFS TIRÉS DE LA VIOLATION DE L'ARTICLE 34 DE LA CONSTITUTION :

2. Considérant que les auteurs des deux saisines soutiennent que le législateur aurait, à divers titres, méconnu les exigences qui découlent de l'article 34 de la Constitution, notamment en n'exerçant pas pleinement sa compétence ;

.En ce qui concerne les griefs relatifs à l'incompétence négative du législateur :

3. Considérant, en premier lieu, que les députés requérants font valoir que le IV de l'article 1^{er} serait contraire à la Constitution dans la mesure où il « introduit des éléments d'appréciation à caractère subjectif ouvrant la voie à des contentieux et à une inégalité dans l'application » ;

4. Considérant, en deuxième lieu, qu'ils font état d'imprécisions qui vicieraient également l'article 17 de la loi déferée ;

5. Considérant, en troisième lieu, que les députés et les sénateurs requérants font valoir que l'article 19 de la loi déferée ne serait pas suffisamment précis quant aux critères de suppression et de suspension du bénéfice de l'allègement des cotisations sociales patronales qu'il prévoit ; qu'en particulier, le législateur ne pouvait, sans méconnaître sa compétence, « renvoyer à un décret en Conseil d'Etat la détermination des modalités de suspension du bénéfice de l'allègement sans fixer lui-même des critères objectifs servant à apprécier le respect ou non de l'exigence de compatibilité » des durées et horaires de travail pratiqués dans l'entreprise avec les limites définies au I du même article ;

6. Considérant, en premier lieu, que le IV de l'article 1^{er} insère un nouvel alinéa après le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail ; qu'il en résulte que l'employeur, dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, préalablement à l'établissement et à la communication aux représentants du personnel du plan social destiné notamment à éviter les licenciements ou en limiter le nombre, « doit avoir conclu un accord de réduction du temps de travail portant la durée collective du travail des salariés de l'entreprise à un niveau égal ou inférieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1600 heures sur l'année,

ou, à défaut, avoir engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord » ;

7. Considérant qu'il résulte des dispositions de l'article 34 de la Constitution que la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ;

8. Considérant qu'en instituant une obligation préalable à l'établissement du plan social, sans préciser les effets de son inobservation et, en particulier, en laissant aux autorités administratives et juridictionnelles le soin de déterminer si cette obligation est une condition de validité du plan social, et si son inobservation rend nulles et de nul effet les procédures de licenciement subséquentes, le législateur n'a pas pleinement exercé sa compétence ; qu'il y a lieu par conséquent de déclarer contraire à la Constitution le IV de l'article 1^{er} de la loi déférée ;

9. Considérant, en deuxième lieu, qu'en distinguant à l'article L. 932-2 du code du travail, introduit par l'article 17 de la loi, entre les actions de formation que l'employeur est tenu d'assurer pour « l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois », qui font partie du temps de travail effectif, et celles relatives au « développement des compétences des salariés », qui peuvent être organisées pour partie hors du temps de travail effectif, le législateur n'est pas resté en-deçà de sa compétence ;

10. Considérant, en troisième lieu, que l'article 19 de la loi déférée est relatif aux conditions dans lesquelles « les entreprises qui appliquent un accord collectif fixant la durée collective du travail au plus soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1600 heures sur l'année et s'engagent dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois » vont pouvoir bénéficier de l'allègement de cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale ;

11. Considérant que le II de cet article précise quels accords ou conventions ouvrent droit à l'allègement ; que son III énumère les questions qui devront être obligatoirement traitées par ces accords ; qu'il résulte en particulier du paragraphe 1 que doivent être déterminées « la durée du travail, les catégories de salariés concernés, les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, les incidences sur la rémunération de la réduction du temps de travail » ; qu'aux termes du paragraphe 2 : « La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise... » ; qu'en outre, la convention ou l'accord « doit comporter des mesures visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet) ainsi qu'à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes... » ; que, lorsque la convention ou l'accord prévoit des embauches, celles-ci « doivent être effectuées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf stipulation contraire de l'accord » ;

12. Considérant que la détermination des emplois créés ou préservés du fait de la réduction de la durée du travail, ainsi que le contenu des stipulations conventionnelles obligatoires, relèvent ainsi exclusivement de l'accord conclu entre les partenaires sociaux ; que ni l'autorité administrative, ni l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale n'exercera de contrôle sur l'opportunité ou la portée de ce dispositif conventionnel ;

13. Considérant que le XV de l'article 19 précise les cas dans lesquels le non respect des engagements prévus par la convention ou l'accord entraîne la suppression ou la suspension du bénéfice de l'allègement des cotisations sociales ; qu'en particulier, il y a lieu à suppression en cas de fausse déclaration ou d'omission tendant à obtenir le bénéfice de l'allègement, ainsi qu'en l'absence, imputable à l'employeur, de mise en oeuvre des clauses de la convention ou de l'accord relatives à la durée collective du travail ; qu'il y a lieu à suspension lorsque l'engagement en termes d'embauche prévu par l'accord n'est pas réalisé dans le délai d'un an précité, ainsi que lorsque l'horaire collectif de travail pratiqué dans l'entreprise est « incompatible » avec les durées et les horaires de travail déterminés dans l'accord lui-même ; que cette formulation doit être entendue comme visant l'hypothèse d'un horaire collectif pratiqué dans l'entreprise qui serait manifestement contraire à la durée fixée dans l'accord ;

14. Considérant qu'il résulte du second alinéa du XVI de l'article 19 que le bénéfice de l'allègement pourra notamment être supprimé à défaut de « conformité de l'accord » ; que cette non conformité doit être entendue comme visant exclusivement l'hypothèse où les règles de conclusion des accords collectifs mentionnés au II du même article n'ont pas été respectées, qu'il s'agisse des règles de droit commun relatives à la conclusion des accords collectifs ou des règles spécifiques prévues aux V, VI et VII de l'article 19 ;

15. Considérant, enfin, que les dispositions critiquées organisent une procédure contradictoire préalable à la décision de l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de supprimer ou suspendre le bénéfice de l'allègement ; qu'en particulier, l'autorité administrative compétente établit un rapport qui est communiqué à l'employeur et aux organisations représentatives des salariés concernés ;

16. Considérant, sous les trois réserves énoncées ci-dessus, qu'en déterminant les principes ci-dessus décrits et en renvoyant à un décret en Conseil d'Etat les conditions d'application de ces principes, le législateur n'a pas méconnu la compétence qu'il tient de l'article 34 de la Constitution ;

. En ce qui concerne les autres griefs tirés de la violation de l'article 34 de la Constitution :

17. Considérant, en premier lieu, que les sénateurs saisissants soutiennent que le Parlement se serait « partiellement dessaisi de son pouvoir budgétaire », les partenaires sociaux acquérant, « par leur seule volonté, le pouvoir de faire varier le montant des dépenses publiques » ; qu'ils font valoir, en deuxième lieu, que l'exigence constitutionnelle de clarté de la loi serait méconnue dans la mesure où les dispositions de la loi déferée relatives à la modulation du temps de travail contrediraient les dispositions du code du travail relatives aux jours fériés sans pour autant les modifier ; qu'ils soutiennent enfin que le V de l'article 32 de la loi constituerait une injonction inconstitutionnelle adressée au Gouvernement ;

18. Considérant, en premier lieu, que les conséquences des allègements de cotisations sociales réservés aux entreprises ayant conclu un accord collectif de réduction du temps de travail, compte tenu de leur incidence sur l'équilibre général des régimes obligatoires de base, ont été prises en compte dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2000 susvisée ; que, par ailleurs, les conséquences budgétaires de ces nouvelles mesures législatives, en particulier la contribution de l'Etat au fonds de financement de la réforme des cotisations patronales de sécurité sociale, l'ont été par la loi de finances pour 2000 susvisée ;

19. Considérant, en deuxième lieu, que manque en fait le moyen tiré de la violation de l'exigence constitutionnelle de clarté de la loi, les dispositions relatives à la modulation du temps de travail ne modifiant pas les règles concernant le chômage des jours fériés résultant de l'article L. 222-1 du code du travail ;

20. Considérant, enfin, que l'article 32 de la loi déferée détermine les règles de rémunération applicables aux salariés relevant du salaire minimum de croissance en fonction de leur situation au regard de la durée du travail ; qu'en application de cet article, les salariés rémunérés au salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 141-2 du code du travail bénéficieront, en cas de réduction de leur durée de travail, d'une garantie de rémunération assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire ; qu'en vertu du V du même article, le Gouvernement devra présenter, avant le 31 décembre 2002, un rapport retraçant l'évolution des rémunérations des salariés bénéficiant de la garantie de ressources précédemment définie ; que ce rapport précisera « les mesures envisagées, en tant que de besoin, pour rendre cette garantie sans objet au plus tard le 1^{er} juillet 2005 », compte tenu notamment de la progression du salaire minimum de croissance ; qu'« au vu des conclusions de ce rapport, seront arrêtées les mesures nécessaires pour qu'à cette date la garantie, devenue sans objet, cesse de produire effet » ;

21. Considérant que la dernière phrase du V de l'article 32 de la loi déferée, qui oblige le Gouvernement à arrêter les mesures nécessaires pour qu'à la date du 1^{er} juillet 2005 le complément différentiel ne produise plus effet, trouve sa base juridique dans l'article 34 de la Constitution, s'agissant de la mise en oeuvre du pouvoir réglementaire d'exécution des lois ;

22. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les autres griefs ainsi soulevés relatifs à la violation de l'article 34 de la Constitution doivent être rejetés ;

- Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, cons. 1 à 14 -

Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

1. Considérant que les auteurs de la saisine défèrent au Conseil constitutionnel la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ; qu'ils contestent la conformité à la Constitution de ses articles 41 à 43 ;

2. Considérant que l'article 41 de la loi déferée modifie l'article L. 132-13 du code du travail aux termes duquel : « Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large » ; que son 1° subordonne l'application de cette règle à une stipulation expresse des signataires de la convention ou de l'accord de niveau supérieur ; que son 2° précise que, lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur est conclu, les dispositions de rang inférieur moins favorables aux salariés ne devront être adaptées que si les signataires le prévoient expressément ;

3. Considérant que l'article 42 de la même loi complète l'article L. 132-23 du code du travail afin de permettre à un accord d'entreprise ou d'établissement de déroger aux dispositions d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement ; qu'il prévoit, néanmoins, que cette faculté ne pourra pas s'exercer en matière de salaires minima, de classifications et de garanties collectives dans le cadre de la mutualisation de certains risques et des fonds de la formation professionnelle ;

4. Considérant que l'article 43 de la même loi étend aux conventions et aux accords d'entreprise ou d'établissement la faculté, jusqu'à présent réservée aux conventions et aux accords de branche, de mettre en oeuvre certaines dispositions du code du travail et du code rural ou de déroger à celles-ci ;

5. Considérant que les requérants soutiennent que ces dispositions méconnaîtraient l'article 34 de la Constitution et priveraient de garanties légales le onzième alinéa du Préambule de 1946 ;

- SUR LA MÉCONNAISSANCE DE L'ARTICLE 34 DE LA CONSTITUTION :

6. Considérant que, selon les requérants, le législateur est seul compétent « pour déterminer les droits et obligations constitutifs de l'ordre public social protecteur » ; que « les éventuelles délégations de compétence pour y déroger doivent être précises et limitées et résulter d'une habilitation législative expresse » ; que les articles 41 et 42, en autorisant de façon implicite et générale les accords d'entreprise et de branche à déroger aux accords de niveau supérieur, seraient entachés d'incompétence négative ; que, de même, l'article 43 n'aurait pas suffisamment encadré les nouvelles possibilités ouvertes aux accords d'entreprise de déroger aux dispositions du code du travail ; qu'enfin, la nouvelle architecture conventionnelle méconnaîtrait par sa complexité l'exigence constitutionnelle de clarté et d'intelligibilité de la loi ;

7. Considérant que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose en son huitième alinéa que : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail ; qu'ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe qui est énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ;

8. Considérant que, sur le fondement de ces dispositions, il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ; que le législateur peut en particulier laisser les partenaires sociaux déterminer, dans le cadre qu'il a défini, l'articulation entre les différentes conventions ou accords collectifs qu'ils concluent au niveau interprofessionnel, des branches professionnelles et des entreprises ; que, toutefois, lorsque le législateur autorise un accord collectif à déroger à une règle qu'il a lui-même édictée et à laquelle il a entendu conférer un caractère d'ordre public, il doit définir de façon précise l'objet et les conditions de cette dérogation ;

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

1946 ; qu'en revanche, il constitue un principe fondamental du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution, dont il appartient au législateur de déterminer le contenu et la portée ;

10. Considérant, enfin, qu'il appartient au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution ; qu'à cet égard, le principe de clarté de la loi, qui découle du même article de la Constitution, et l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, qui découle des articles 4, 5, 6 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, lui imposent d'adopter des dispositions suffisamment précises et des formules non équivoques ;

11. Considérant qu'il convient d'examiner les dispositions contestées au regard des principes ainsi définis ;

12. Considérant, en premier lieu, que les articles 41 et 42 de la loi déferée n'ont ni pour objet ni pour effet de modifier, d'une part, les rapports entre les normes législatives ou réglementaires et les accords collectifs, et, d'autre part, les rapports entre les accords collectifs et les contrats de travail ; qu'ils se bornent à régir l'articulation entre les différents accords collectifs afin d'ouvrir à des accords de niveau inférieur la faculté de déroger à un accord de niveau supérieur, sous réserve que les signataires de ce dernier n'aient pas exclu cette faculté ; que ces accords devront, selon les cas, soit ne pas avoir fait l'objet d'une opposition de la part d'une majorité d'organisations syndicales ou de la part des organisations syndicales majoritaires, soit avoir été signés par des organisations syndicales majoritaires, dans les conditions prévues par l'article 37 de la loi déferée ; que la possibilité, pour un accord d'entreprise, de déroger à un accord de niveau supérieur est exclue en matière de salaires minima, de classifications et de garanties collectives dans le cadre de la mutualisation de certains risques et des fonds de la formation professionnelle ; qu'enfin ces nouvelles dispositions n'auront pas de portée rétroactive, comme le précise l'article 45 de la loi déferée ; que, compte tenu de l'ensemble de ces garanties, le législateur n'a pas méconnu l'étendue de sa compétence ;

13. Considérant, en deuxième lieu, que, si le 2°, le 4° et le 14° du I de l'article 43 renvoient à des accords d'entreprise les modalités d'application de certaines normes législatives du code du travail, les autres dispositions de cet article permettent à des accords d'entreprise de déroger à des règles législatives d'ordre public relatives à l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission et à la durée du travail ; que, toutefois, le législateur a défini de façon précise l'objet de ces différentes dérogations et a fixé lui-même ou renvoyé au pouvoir réglementaire, sans méconnaître l'étendue de sa compétence, les conditions de leur mise en oeuvre ; que ces accords ne devront pas avoir fait l'objet d'une opposition des organisations syndicales majoritaires dans l'entreprise ou devront avoir été signés par elles selon les modalités prévues par l'article 37 de la loi déferée ; que, dans ces conditions, le grief tiré de la violation de l'article 34 de la Constitution doit être rejeté ;

14. Considérant, enfin, que, si les dispositions critiquées rendent plus complexe l'articulation entre les différents accords collectifs, elles définissent de façon précise les rapports entre les différents niveaux de négociation ; qu'ainsi le législateur, qui a entendu se référer à la position commune adoptée par les partenaires sociaux le 16 juillet 2001, n'a pas méconnu les exigences d'intelligibilité et de clarté de la loi ;

- Décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005, cons. 1 à 9 -
Loi en faveur des petites et moyennes entreprises

1. Considérant que les requérants défèrent au Conseil constitutionnel la loi en faveur des petites et moyennes entreprises ; qu'ils contestent la conformité à la Constitution de son article 95 ;
2. Considérant que cet article complète le III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, relatif aux conventions ou accords collectifs prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours pour les cadres, par un alinéa ainsi rédigé : « La convention ou l'accord peut également préciser que les conventions de forfait en jours sont applicables, à condition qu'ils aient individuellement donné leur accord par écrit, aux salariés non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées » ;
3. Considérant que les requérants soutiennent que ces dispositions méconnaissent le droit à l'emploi, le droit à la santé et le droit au repos garantis par les cinquième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ainsi que la liberté contractuelle qui résulte de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ;
4. Considérant qu'aux termes du cinquième alinéa du Préambule de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi... » ; qu'en vertu de son huitième alinéa : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail... » ; que, selon son onzième alinéa, la Nation « 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 » ; que l'article 34 de la Constitution dispose : « La loi détermine les principes fondamentaux... du droit du travail... » ;
5. Considérant, en premier lieu, que, s'il appartient au législateur, dans l'exercice de sa compétence, de poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en ouvrant le bénéfice de ce droit au plus grand nombre, il lui est à tout moment loisible d'apprécier l'opportunité de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions ;
6. Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'il était loisible au législateur d'étendre à certains salariés non-cadres le régime des conventions de forfait en jours défini par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail sous réserve de ne pas priver de garanties légales les exigences constitutionnelles relatives au droit à la santé et au droit au repos de ces salariés résultant du onzième alinéa du Préambule de 1946 ;
7. Considérant que des conventions de forfait en jours ne pourront être conclues avec des salariés non-cadres que s'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail et si la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée ; que la conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par un accord d'entreprise, qui détermine notamment les catégories de salariés concernés ; que les intéressés doivent donner individuellement leur accord par écrit ; qu'ils bénéficient du repos quotidien de onze heures prévu par l'article L. 220-1 du code du travail et du repos hebdomadaire de trente-cinq heures prévu par l'article L. 221-4 du même code ; que le nombre de jours travaillés ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-huit jours par an ; qu'en posant l'ensemble de ces conditions, le législateur n'a pas privé de garanties légales les exigences constitutionnelles résultant du onzième alinéa du Préambule de 1946 ;
8. Considérant, en second lieu, qu'il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés ou à leurs organisations représentatives le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ;
9. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que l'article 95 de la loi déférée pouvait renvoyer à des conventions ou accords collectifs de branche ou d'entreprise la définition des catégories de salariés concernés ainsi que les modalités concrètes d'application des conventions de forfait en jours prévues par le III de l'article L. 212-15-3 du code du travail ; que cet article ne porte aucune atteinte à l'économie d'accords collectifs déjà conclus ;

- Décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007, cons. 2 et 3 et 5 à 8 -
Loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs

- SUR LES ARTICLES 2 ET 3 :

2. Considérant que l'article 2 de la loi déferée instaure une procédure obligatoire de prévention des conflits dans les entreprises chargées d'une mission de service public de transport terrestre régulier de personnes à vocation non touristique ; que son I prévoit que le dépôt d'un préavis de grève ne pourra intervenir qu'après une négociation préalable entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives qui envisagent de déposer ce préavis ; que l'organisation et le déroulement de cette négociation seront soumis à des règles fixées par un accord-cadre d'entreprise ou par un accord de branche et, à défaut d'accord au 1^{er} janvier 2008, par un décret en Conseil d'État ; que des négociations devront être engagées dans ces entreprises et au niveau de la branche en vue de la signature de tels accords avant le 1^{er} janvier 2008 ; que les règles encadrant la procédure de prévention des conflits devront, aux termes du II de cet article, définir la nature des informations que les organisations syndicales et l'employeur s'échangeront avant et pendant la négociation, les modalités, en particulier de délai, encadrant la négociation préalable, les conditions d'élaboration du relevé de conclusions de la négociation et, enfin, l'information des salariés sur les motifs, le déroulement et l'aboutissement de la négociation préalable ; que le III de cet article prescrit que les accords de prévention des conflits signés antérieurement au 1^{er} juillet 2007 seront mis en conformité avec ces principes ;

3. Considérant que l'article 3 de la loi déferée prévoit qu'une même organisation syndicale ne peut redéposer un préavis de grève pour un même motif qu'à l'issue du délai de préavis en cours ;

(...)

. En ce qui concerne la compétence du législateur :

5. Considérant que les requérants font valoir qu'en renvoyant à un décret en Conseil d'État le soin d'organiser la procédure de prévention des conflits applicable dans les entreprises où aucun accord-cadre n'a été signé et aucun accord de branche ne s'applique au 1^{er} janvier 2008, le législateur a méconnu sa compétence en matière de réglementation du droit de grève ;

6. Considérant qu'aux termes des septième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. – Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; qu'en vertu de l'article 34 de la Constitution, la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ;

7. Considérant qu'il résulte de ces dispositions qu'il est loisible au législateur de renvoyer au décret ou de confier à la convention collective le soin de préciser les modalités d'application des règles fixées par lui pour l'exercice du droit de grève ;

8. Considérant qu'en l'absence d'accord-cadre ou d'accord de branche au 1^{er} janvier 2008, un décret en Conseil d'État détermine alors, dans les conditions prévues par la loi, l'organisation et le déroulement de la procédure de prévention des conflits ; que la loi fixe l'objet, encadre le contenu et précise les conditions de la mise en œuvre de ce décret, qui doit se borner à prévoir les modalités d'application de la loi ; que, dès lors, le législateur n'a pas méconnu la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution ;

B – Participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion des entreprises

- Décision n° 77-92 DC du 18 janvier 1978, cons. 5 et 6 - Loi relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle

. En ce qui concerne les dispositions relatives à l'extension de certaines conventions collectives :

5. Considérant que, si le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, dispose en son huitième alinéa que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; qu'ainsi c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect des principes énoncés au huitième alinéa du préambule, les conditions de leur mise en oeuvre ;

6. Considérant que c'est ce qu'il a fait dans le cas de l'espèce ; qu'en effet, si l'article 5 de la loi qui est venu compléter l'article L 133-12 du code du travail donne au ministre du travail la faculté de passer outre à une ou plusieurs oppositions formulées en application du premier alinéa dudit article L 133-12, ce même article 5 subordonne la mise en oeuvre de cette faculté, notamment, à un vote favorable à l'extension émis à la majorité des deux tiers par les membres présents de la section spécialisée de la commission supérieure des conventions collectives ; qu'ainsi la loi ne méconnaît donc en aucune façon le principe de participation dont elle assure la mise en oeuvre dans le cadre des compétences que lui réserve l'article 34 de la Constitution ;

- Décision n° 93-328 DC du 16 décembre 1993, cons. 3 à 6 - Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle

3. Considérant que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, dispose en son huitième alinéa que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; qu'ainsi c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect de cette disposition à valeur constitutionnelle, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ;

4. Considérant que si cette disposition implique que la détermination des modalités concrètes de cette mise en oeuvre fasse l'objet d'une concertation appropriée entre les employeurs et les salariés ou leurs organisations représentatives, elle n'a ni pour objet ni pour effet d'imposer que dans tous les cas cette détermination soit subordonnée à la conclusion d'accords collectifs ;

5. Considérant que le législateur a fixé la condition relative à l'effectif des salariés de l'entreprise à laquelle est subordonnée la faculté qu'il a ouverte ; qu'il a indiqué que cette dernière ne pouvait être exercée qu'à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise ou lors du renouvellement de l'institution après consultation des délégués du personnel et, s'il existe, du comité d'entreprise ; qu'il a déterminé les limites dans lesquelles le mandat des délégués du personnel pouvait être soit prorogé soit réduit dans la stricte mesure nécessaire à la mise en oeuvre de ladite faculté ; qu'il a prescrit que les délégués du personnel et le comité d'entreprise devaient conserver l'ensemble de leurs attributions ; qu'il a, en vue d'assurer la capacité de représentation collective des salariés, renvoyé à un décret en Conseil d'État la détermination du nombre des délégués du personnel qui devraient dans une telle hypothèse être désignés ;

6. Considérant qu'en égard aux précisions et garanties susmentionnées, le législateur n'a pas méconnu les dispositions du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ;

- Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996, cons. 8 à 27 -

Loi 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

8. Considérant qu'aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale... » ; qu'aux termes du huitième alinéa du même préambule : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. » ; que si ces dispositions confèrent aux organisations syndicales vocation naturelle à assurer, notamment par la voie de la négociation collective, la défense des droits et intérêts des travailleurs, elles n'attribuent pas pour autant à celles-ci un monopole de la représentation des salariés en matière de négociation collective ; que des salariés désignés par la voie de l'élection ou titulaires d'un mandat assurant leur représentativité, peuvent également participer à la détermination collective des conditions de travail dès lors que leur intervention n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives ;

9. Considérant qu'il découle par ailleurs de l'article 34 de la Constitution que relève du domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; que c'est au législateur qu'il revient de déterminer dans le respect des dispositions à valeur constitutionnelle ci-dessus rappelées, les conditions et garanties de la mise en oeuvre de ces dernières ; qu'il lui est loisible, dans le domaine de compétence qui est le sien, de compléter ou d'abroger des dispositions antérieures sous réserve de ne pas priver de garanties légales des principes constitutionnels ; que relève de ces garanties la détermination d'un statut de nature à permettre aux personnes conduites à conclure des accords collectifs l'exercice normal de leurs fonctions en toute indépendance par rapport à leur employeur ;

. En ce qui concerne les I et IV de l'article 6 :

10. Considérant, d'une part, que les dispositions contestées n'ont pas pour objet de modifier les règles de fond relatives à la conclusion de conventions ou d'accords collectifs dérogatoires moins favorables aux salariés que des dispositions législatives et réglementaires ou des accords en vigueur ; qu'elles se bornent à prévoir des procédures nouvelles de conclusion de conventions ou d'accords collectifs de travail ; que dès lors le grief tiré de la méconnaissance du principe dit « de faveur » invoqué par les requérants manque en fait ;

11. Considérant, d'autre part, qu'aux termes du IV de l'article 6 : « Les accords de branche prévus aux I à III détermineront également le seuil d'effectifs en deçà duquel les formules dérogatoires de négociation qu'ils retiennent seront applicables » ; que la possibilité ainsi prévue pour les partenaires sociaux de déroger au droit commun de la négociation collective revêt un caractère expérimental ainsi qu'il ressort des dispositions mêmes du I de l'article 6, les accords de branche devant être négociés et conclus avant le 31 octobre 1998, pour une durée n'excédant pas trois ans ; que par ailleurs il résulte du VII du même article que le Gouvernement devra présenter au Parlement, avant le 31 décembre 1998, un rapport sur l'application de l'article 6, en tenant compte du bilan qui sera fait conformément à l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 précité par les parties signataires dudit accord, dans les différentes branches d'activité après consultation des organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ;

12. Considérant que la fixation des seuils d'effectifs, eu égard à ses conséquences sur le champ d'application des procédures de conclusion d'accords collectifs de travail, relève en principe de la compétence que le législateur tient de l'article 34 de la Constitution en matière de principes fondamentaux du droit du travail ; que celui-ci pouvait toutefois, sans méconnaître sa compétence, renvoyer aux accords de branche la détermination de ces seuils, sous la réserve que les procédures nouvelles de négociation ne pourraient intervenir qu'en l'absence de délégués syndicaux ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical, dès lors que la latitude ainsi laissée aux acteurs de la négociation collective devrait lui permettre d'adopter par la suite des règles nouvelles appropriées au terme d'une durée réduite d'expérimentation, et d'une évaluation des pratiques qui en sont résultées ;

13. Considérant que dans ces conditions, le législateur pouvait laisser à l'appréciation des parties aux accords de branche et aux accords d'entreprise dont il autorise la négociation, la prise en compte de situations différentes sans méconnaître le principe d'égalité ;

14. Considérant dès lors que les dispositions des I et IV de l'article 6 ne sont contraires à aucun principe ni à aucune disposition de valeur constitutionnelle ;

. En ce qui concerne le II de l'article 6 :

15. Considérant que si, par la procédure instituée par le II de l'article 6, le législateur permet la conclusion d'accords d'entreprise entre des représentants élus du personnel et des employeurs, il a prévu cependant que de tels accords, conclus pour la mise en oeuvre des seules mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif, ne pourront intervenir qu'en l'absence de délégués syndicaux ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical et sous réserve que des accords de branche conclus selon le droit commun de la négociation collective en prévoient expressément la possibilité ; que ces accords de branche doivent au surplus fixer les thèmes ouverts à ce mode de négociation ; que les textes négociés par les représentants élus du personnel « n'acquerront la qualité d'accords collectifs de travail qu'après leur validation par une commission paritaire de branche, prévue par l'accord de branche » ; que la commission paritaire « pourra se voir également confier le suivi de leur application » ; qu'enfin, en vertu du VI de l'article 6, l'entrée en vigueur des accords de branche sera subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives de la branche dès lors qu'il s'agit d'organisations non signataires de ces accords ;

16. Considérant qu'en égard, d'une part, aux dispositions susmentionnées qui assurent aux organisations syndicales un rôle effectif dans la procédure de négociation nouvellement instituée et, d'autre part, aux garanties que comporte le statut des représentants élus du personnel, le législateur n'a pas méconnu les dispositions du huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

. En ce qui concerne le III de l'article 6 :

17. Considérant qu'aux termes du III de l'article 6, des accords de branche pourront également prévoir qu'en l'absence de délégués syndicaux et, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives pourront donner mandat exprès à un ou plusieurs salariés, pour une négociation déterminée ;

18. Considérant qu'il résulte du second alinéa du III que les conditions d'exercice du mandat de négociation seront arrêtées par les accords de branche ; que, compte tenu des conséquences attachées à l'existence même d'un mandat, notamment à l'obligation qui pèse sur le mandant d'exécuter les engagements contractés par le mandataire conformément au pouvoir qui lui a été donné, la détermination des conditions d'exercice du mandat de négociation doit nécessairement comporter les modalités de désignation du salarié, la fixation précise par le mandant des termes de la négociation ainsi que les obligations d'information pesant sur le mandataire et préciser les conditions dans lesquelles s'exerce la possibilité pour le mandant de mettre fin à tout moment au mandat ; que sous cette réserve, la procédure de négociation ainsi instaurée n'est pas contraire aux prescriptions du huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

19. Considérant que le second alinéa du III de l'article 6 renvoie aux accords de branche la fixation des modalités de protection des salariés expressément mandatés par les organisations syndicales représentatives pour une négociation déterminée, et précise que ces accords pourront prévoir que le licenciement de ces salariés ainsi que, pendant un délai qu'ils fixeront, le licenciement de ceux dont le mandat a expiré seront soumis à la procédure d'autorisation administrative de licenciement prévue à l'article L. 412-18 du code du travail ;

20. Considérant que les modalités de protection des salariés pouvant être mandatés par des organisations syndicales représentatives afin de conclure des accords collectifs touchent à l'exercice même de leur mission de négociation par ces salariés ; que cette protection, qui n'est pas seulement mise en place dans l'intérêt de ceux-ci mais aussi dans l'intérêt même des institutions représentatives, doit assurer la nécessaire indépendance du négociateur à l'égard de l'employeur ;

21. Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution, la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; que s'il appartient au législateur de fixer les conditions et garanties de la mise en oeuvre des dispositions à valeur constitutionnelle, la détermination des modalités concrètes de cette mise en oeuvre peut cependant faire l'objet d'une concertation appropriée entre les employeurs et les salariés ou leurs organisations représentatives ;

22. Considérant que si le législateur a conféré compétence aux partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation de branche, pour définir une protection conventionnelle particulière des salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives, il ressort des travaux préparatoires de la loi qu'en faisant référence à la procédure prévue par l'article L. 412-18 du code du travail, il a entendu que la protection à

instituer assure, sous le contrôle du juge, des garanties au moins équivalentes à la garantie légale tenant à la mise en oeuvre de cette dernière disposition ; que sous cette stricte réserve d'interprétation, le second alinéa du III de l'article 6 ne méconnaît ni l'article 34 de la Constitution ni le huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

. En ce qui concerne le V de l'article 6 :

23. Considérant que le V de l'article 6 dispose que pour améliorer les conditions de la représentation collective des salariés, notamment dans les petites et moyennes entreprises, des accords de branche pourront être négociés et conclus avant le 31 octobre 1998 dans les conditions prévues au I du même article ; qu'il ajoute que pour permettre l'examen des dispositions législatives nécessaires à l'entrée en vigueur des clauses dérogatoires de ces accords de branche, le Gouvernement informera le Parlement de leur conclusion, sur la base du suivi régulier prévu par l'accord national interprofessionnel précité du 31 octobre 1995, après consultation des organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ;

24. Considérant que les sénateurs auteurs de la seconde saisine font grief à ces dispositions de placer le Parlement en situation de compétence liée en l'obligeant à entériner des stipulations qui seront par hypothèse conclues en méconnaissance de la loi ;

25. Considérant qu'il résulte du V de l'article 6 susanalysé, que le législateur n'est en aucune manière tenu de donner effet légal aux stipulations dérogatoires conclues dans le cadre de ces dispositions ; que dès lors le grief invoqué manque en fait ;

. En ce qui concerne les VI et VII de l'article 6 :

26. Considérant que les VI et VII de l'article 6 de la loi, relatifs respectivement à l'exercice d'un droit d'opposition aux accords de branche prévus par cet article et à l'information du Parlement, ne sont pas en eux-mêmes argués d'inconstitutionnalité par les auteurs des saisines ; qu'ils ne méconnaissent aucun principe ni règle de valeur constitutionnelle ;

27. Considérant qu'il n'y a lieu pour le Conseil constitutionnel de soulever aucune question de conformité à la Constitution en ce qui concerne les autres dispositions de la loi soumise à son examen ;

**- Décision n° 97-388 DC du 20 mars 1997, cons. 5 à 10 -
Loi créant les plans d'épargne retraite**

- SUR LES GRIEFS TIRES DE LA MECONNAISSANCE DU HUITIEME ALINEA DU PREAMBULE DE LA CONSTITUTION DE 1946 :

5. Considérant que les auteurs de la saisine font valoir en premier lieu que le troisième alinéa de l'article 4 écarterait la possibilité de mettre en place un plan d'épargne retraite par voie d'accord collectif dans le cas où la conclusion d'un tel accord n'interviendrait pas dans un délai de six mois et qu'il méconnaîtrait ainsi le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ; qu'une telle disposition dénaturerait l'exigence de la négociation collective et qu'elle tendrait à faire de la décision unilatérale de l'employeur le mode habituel de la mise en place d'un plan d'épargne retraite alors qu'aucune urgence ne justifierait la brièveté du délai fixé par la loi ; qu'ils soutiennent en second lieu que l'article 14, relatif à la constitution et à la composition des comités de surveillance méconnaîtrait également le huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, dès lors que les compétences attribuées à ces comités ne leur permettraient pas d'assurer la participation des adhérents à la gestion des plans d'épargne retraite mais viseraient au contraire à en écarter les partenaires sociaux ;

6. Considérant que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose en son huitième alinéa que : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ; qu'ainsi c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect de cette disposition à valeur constitutionnelle, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ;

7. Considérant que si cette disposition implique que la détermination des modalités concrètes de cette mise en oeuvre fasse l'objet d'une concertation appropriée entre les employeurs et les salariés ou leurs organisations représentatives, elle n'a ni pour objet ni pour effet d'imposer que dans tous les cas cette détermination soit subordonnée à la conclusion d'accords collectifs ;

8. Considérant, en premier lieu, qu'il résulte des termes mêmes de l'article 4 de la loi déferée que le législateur a entendu favoriser la mise en place des plans d'épargne retraite par un processus de négociation collective en lui assurant la priorité sur la création de ces plans par décision unilatérale de l'employeur ; qu'en effet si la loi n'impose pas dans tous les cas que la souscription résulte d'un accord collectif, c'est seulement en cas d'impossibilité de conclure un tel accord ou, à défaut de sa conclusion dans un délai de six mois à compter du début de la négociation, que la souscription pourra résulter d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un groupement d'employeurs ; qu'en tout état de cause, au delà de ce délai, la mise en place d'un plan d'épargne retraite par voie d'accord collectif demeure possible ; que la limitation à six mois du délai laissé par la loi à la mise en place exclusive par voie d'accords collectifs des plans d'épargne retraite constitue une des conditions dans lesquelles le législateur pouvait, en l'espèce, sans en dénaturer la portée, mettre en oeuvre les dispositions du huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 ;

9. Considérant, en second lieu, que, contrairement à ce que soutiennent les requérants, la participation effective des adhérents à la gestion des plans est assurée par la mise en place des comités de surveillance ; qu'en effet, aux termes de l'article 14 de la loi, ces comités sont composés, au moins pour moitié, de représentants élus des adhérents du plan et qu'en vertu de l'article 15, le comité de surveillance définit les orientations de gestion du plan, et rend à deux reprises au moins chaque année des avis sur cette gestion et, le cas échéant sur celle du fonds, qui sont portés à la connaissance des adhérents du plan ; qu'en application de l'article 16, le comité de surveillance peut, à l'initiative d'un tiers au moins de ses membres, demander en justice la désignation d'experts chargés de présenter un rapport sur la gestion du plan ; que l'article 22 dispose que le comité peut demander aux commissaires aux comptes ou aux actuaires auprès desquels les fonds d'épargne retraite sont souscrits tout renseignement sur l'activité et la situation financière des fonds ;

10. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les moyens allégués par les requérants doivent être rejetés ;

**- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, cons. 28 -
Loi relative à la réduction négociée du temps de travail**

28. Considérant, d'autre part, qu'aux termes du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; que l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ; qu'ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect de cette disposition à valeur constitutionnelle, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ; que, sur le fondement de ces dispositions, il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs représentants, le soin de préciser, après une concertation appropriée, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ;

- Décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003, cons. 2 et 3, 5 et 6 -

Loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi

- SUR LE GRIEF TIRE DE L'ATTEINTE A UN PRINCIPE FONDAMENTAL RECONNU PAR LES LOIS DE LA REPUBLIQUE :

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

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

(...)

. En ce qui concerne l'article 16 de la loi déférée :

5. Considérant qu'aux termes de l'article 16 : « Sont réputées signées sur le fondement de la présente loi les stipulations des conventions ou accords collectifs de branche étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application des lois n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail » ;

6. Considérant qu'il ressort des débats parlementaires à l'issue desquels a été adoptée cette disposition que celle-ci a pour seule portée de rendre insusceptibles d'être contestés à l'avenir devant la juridiction compétente les accords antérieurs qui n'étaient pas conformes à la législation applicable lors de leur signature, mais seraient conformes aux dispositions de la loi déférée ; que, dès lors, l'article 16 ne saurait être interprété comme conférant aux accords antérieurs d'autres effets que ceux que leurs signataires ont entendu leur attacher ; que, sous cette réserve, le grief manque en fait ;

- Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, cons. 12 et 13 -

Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

12. Considérant, en premier lieu, que les articles 41 et 42 de la loi déférée n'ont ni pour objet ni pour effet de modifier, d'une part, les rapports entre les normes législatives ou réglementaires et les accords collectifs, et, d'autre part, les rapports entre les accords collectifs et les contrats de travail ; qu'ils se bornent à régir l'articulation entre les différents accords collectifs afin d'ouvrir à des accords de niveau inférieur la faculté de déroger à un accord de niveau supérieur, sous réserve que les signataires de ce dernier n'aient pas exclu cette faculté ; que ces accords devront, selon les cas, soit ne pas avoir fait l'objet d'une opposition de la part d'une majorité d'organisations syndicales ou de la part des organisations syndicales majoritaires, soit avoir été signés par des organisations syndicales majoritaires, dans les conditions prévues par l'article 37 de la loi déférée ; que la possibilité, pour un accord d'entreprise, de déroger à un accord de niveau supérieur est exclue en matière de salaires minima, de classifications et de garanties collectives dans le cadre de la mutualisation de certains risques et des fonds de la formation professionnelle ; qu'enfin ces nouvelles dispositions n'auront pas de portée rétroactive, comme le précise l'article 45 de la loi déférée ; que, compte tenu de l'ensemble de ces garanties, le législateur n'a pas méconnu l'étendue de sa compétence ;

13. Considérant, en deuxième lieu, que, si le 2°, le 4° et le 14° du I de l'article 43 renvoient à des accords d'entreprise les modalités d'application de certaines normes législatives du code du travail, les autres dispositions de cet article permettent à des accords d'entreprise de déroger à des règles législatives d'ordre public relatives à l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission et à la durée du travail ; que, toutefois, le législateur a défini de façon précise l'objet de ces différentes dérogations et a fixé lui-même ou renvoyé au pouvoir réglementaire, sans méconnaître l'étendue de sa compétence, les conditions de leur mise en oeuvre ; que ces accords ne devront pas avoir fait l'objet d'une opposition des organisations syndicales majoritaires dans l'entreprise ou devront avoir été signés par elles selon les modalités prévues par l'article 37 de la loi déférée ; que, dans ces conditions, le grief tiré de la violation de l'article 34 de la Constitution doit être rejeté ;

- Décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005, cons. 8 et 9 -
Loi en faveur des petites et moyennes entreprises

8. Considérant, en second lieu, qu'il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés ou à leurs organisations représentatives le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ;

9. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que l'article 95 de la loi déferée pouvait renvoyer à des conventions ou accords collectifs de branche ou d'entreprise la définition des catégories de salariés concernés ainsi que les modalités concrètes d'application des conventions de forfait en jours prévues par le III de l'article L. 212-15-3 du code du travail ; que cet article ne porte aucune atteinte à l'économie d'accords collectifs déjà conclus ;

- Décision n° 2006-535 DC du 30 mars 2006, cons. 29 à 33 -
Loi pour l'égalité des chances

- SUR LES ARTICLES 21 ET 22 :

29. Considérant que l'article 21 de la loi déferée, qui modifie les articles L. 423-7, L. 433-4 et L. 620-10 du code du travail, exclut du décompte des effectifs d'une entreprise, pour la mise en oeuvre de ces dispositions, les salariés intervenant dans cette entreprise en exécution d'un contrat de sous-traitance ;

30. Considérant que, selon les requérants, une telle disposition porterait atteinte au principe de participation résultant du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ; qu'ils soutiennent également que l'amendement à l'origine de cet article 21 était dépourvu de tout lien avec l'objet de la loi ;

31. Considérant, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, qu'une disposition ne peut être introduite par voie d'amendement lorsqu'elle est dépourvue de tout lien avec l'objet du texte déposé sur le bureau de la première assemblée saisie ;

32. Considérant, en l'espèce, que l'article 21 de la loi déferée est dépourvu de tout lien avec un projet de loi, intitulé « pour l'égalité des chances », qui, lors de son dépôt sur le bureau de l'Assemblée nationale, première assemblée saisie, comportait exclusivement des mesures relatives à l'apprentissage, à l'emploi des jeunes, aux zones franches urbaines, à la lutte contre les discriminations, à l'exercice de l'autorité parentale, à la lutte contre les incivilités et au service civil volontaire ; qu'il suit de là que cet article a été adopté selon une procédure irrégulière et qu'il y a lieu, sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre grief de la saisine, de le déclarer contraire à la Constitution ;

33. Considérant que, pour la même raison, il convient également de déclarer contraire à la Constitution l'article 22 de la loi déferée, qui modifie le premier alinéa du III de l'article 14 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006, afin de rendre applicable à compter du 1^{er} janvier 2003, au lieu du 1^{er} janvier 2006, la nouvelle définition des heures de travail servant de base aux mesures de réduction de cotisations de sécurité sociale prévues par la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ;

- Décision n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006, cons. 26 à 31 -

Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social

- SUR L'ARTICLE 54 :

26. Considérant que le I de l'article 54 de la loi déferée modifie l'article L. 620-10 du code du travail afin d'exclure du calcul des effectifs d'une entreprise les salariés qui y travaillent en exécution d'un contrat de sous-traitance ou de prestation de service, sauf pour le calcul du seuil qui détermine la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; que son II modifie les articles L. 423-7 et L. 433-4 du même code pour limiter aux seuls salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail le corps électoral appelé à désigner les délégués du personnel ainsi que les représentants des salariés à son comité d'entreprise ;

27. Considérant, selon les requérants, qu'en procédant à de telles exclusions au détriment de salariés « totalement intégrés à la communauté de travail de l'entreprise » bien qu'ils y exercent leurs fonctions dans le cadre d'un contrat de sous-traitance ou de prestation de service, l'article 54 porte atteinte au principe d'égalité et au huitième alinéa du Préambule de 1946 ; qu'en prenant toutefois ces salariés en compte pour le calcul des effectifs qui déterminent la mise en place du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le législateur se serait contredit, révélant par là même la méconnaissance de ces principes constitutionnels ;

28. Considérant, comme il a été dit ci-dessus, qu'il appartient au législateur, en vertu de l'article 34 de la Constitution, de déterminer, dans le respect du principe énoncé au huitième alinéa du Préambule de 1946, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ;

29. Considérant que le droit de participer « par l'intermédiaire de leurs délégués » à « la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » a pour bénéficiaires, sinon la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, du moins tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés ;

30. Considérant que, s'il était loisible au législateur, notamment pour éviter ou restreindre les situations de double vote, de ne pas conférer à l'ensemble des travailleurs mis à disposition d'une entreprise la qualité d'électeur pour désigner les délégués du personnel et les représentants des salariés à son comité d'entreprise, il ne pouvait, sans méconnaître le huitième alinéa du Préambule de 1946, limiter le corps électoral aux seuls salariés qui lui sont liés par un contrat de travail ;

31. Considérant, par suite, qu'il y a lieu de déclarer contraire à la Constitution le II de l'article 54 de la loi déferée ; qu'il en va de même des dispositions de son I, qui en sont inséparables ;

- Décision n° 2007-555 DC du 16 août 2007, cons. 9 -

Loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat

9. Considérant, en second lieu, que, comme le rappelle le X de l'article 1^{er}, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés par l'employeur sur l'utilisation et le volume des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement dans les conditions prévues par le code du travail ; que, par ailleurs, l'article 1^{er} ne comporte aucune dérogation aux durées maximales du travail ; que le législateur n'a donc méconnu ni les exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946 selon lesquelles : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail », ni celles du onzième alinéa selon lesquelles la Nation « garantit à tous... la protection de la santé » ;

C – Principe d'égalité

- Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, cons. 30 à 38 -

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

- 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'œuvre 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er}, 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er}, d'une part précise qu'il ne sera pas tenu compte du dépassement du seuil de vingt salariés lorsque celui-ci survient entre le 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} :

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

**- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, cons. 49 à 76 -
Loi relative à la réduction négociée du temps de travail**

-SUR LES GRIEFS TIRÉS DE LA VIOLATION DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ :

49. Considérant que les auteurs des deux saisines font valoir que la loi déferée porterait atteinte, à divers titres, au principe d'égalité ; qu'ils dénoncent ainsi des ruptures d'égalité contraires à la Constitution, d'une part, entre les entreprises et, d'autre part, entre les salariés ;

. En ce qui concerne la différence de traitement entre les entreprises :

50. Considérant, en premier lieu, que les requérants soutiennent qu'en subordonnant le bénéfice de l'allègement des charges sociales à la conclusion d'un accord, le législateur aurait créé, entre entreprises, une discrimination injustifiée, dans la mesure où certaines d'entre elles seraient dans l'impossibilité de conclure un tel accord, à défaut d'interlocuteur habilité à négocier ou disposé à le faire ;

51. Considérant que, sans méconnaître les exigences du principe d'égalité, il était loisible au législateur, afin de favoriser la négociation collective dans le domaine de la détermination de la durée du travail, de subordonner le bénéfice de l'allègement de cotisations sociales à la conclusion d'un accord collectif, conclusion au demeurant facilitée par l'édiction des nouvelles procédures définies à l'article 19 ;

52. Considérant, en deuxième lieu, que les députés saisissants soutiennent que, dans la mesure où il ne serait pas la contrepartie de « surcoûts exceptionnels que les entreprises auraient accepté d'assumer à l'issue de la négociation collective, mais ne serait que l'application de la durée de travail égale à trente-cinq heures », l'allègement de cotisations sociales prévu porterait également atteinte à l'égalité entre les entreprises ;

53. Considérant que ce grief manque en fait dès lors que le bénéfice de l'allègement des cotisations sociales peut être supprimé ou suspendu pour d'autres causes que le non respect de la durée du travail ;

54. Considérant, en troisième lieu, que, selon les sénateurs requérants, la différence de traitement dont bénéficient les entreprises en situation de monopole ne reposerait pas sur des critères objectifs et rationnels ; qu'en excluant, au quatrième alinéa de l'article 21 de la loi, du bénéfice de l'allègement de cotisations sociales certains organismes publics, eu égard à leurs spécificités, le législateur n'a pas méconnu le principe d'égalité ;

. En ce qui concerne la différence de traitement entre les salariés :

55. Considérant, en premier lieu, que les sénateurs requérants estiment contraire au principe d'égalité la différence de situation entre les salariés qui, jusqu'au 1^{er} janvier 2002, travailleront dans une entreprise encore assujettie à la durée légale du temps de travail de trente-neuf heures et les salariés employés par une entreprise soumise à la nouvelle durée légale ;

56. Considérant que la différence de traitement ainsi relevée, qui repose sur la différence de taille des entreprises, revêt un caractère temporaire ; qu'ainsi qu'il a été dit dans la décision susvisée du 10 juin 1998, le délai octroyé aux entreprises employant vingt salariés au plus prend en compte les difficultés propres à la gestion du personnel de telles entreprises ;

57. Considérant, en deuxième lieu, que, selon les députés et les sénateurs saisissants, la garantie de rémunération instaurée par l'article 32 de la loi déferée violerait le principe d'égalité ;

58. Considérant que, par cette disposition, le législateur a entendu faire bénéficier les salariés rémunérés au salaire minimum de croissance, en cas de réduction de la durée du travail, du maintien de leur rémunération, assuré par le versement d'un complément différentiel de salaire ; que le deuxième alinéa du I de l'article 32 définit le salaire minimum dont vont bénéficier les salariés employés à temps complet dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures ; que, conformément à son troisième alinéa, si la durée collective est réduite en deçà de trente-cinq heures, les salariés perçoivent le minimum précédemment défini à due proportion de cette réduction ; qu'en application du quatrième alinéa, il en va de même pour les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée collective est réduite en dessous de trente-neuf heures, dont la durée du travail est réduite ; que ce dispositif est de nature transitoire ;

59. Considérant que le législateur a en outre entendu appliquer, au sein des entreprises où la garantie de rémunération est ainsi instaurée, le principe selon lequel doit être assurée l'égalité de rémunération entre tous les salariés, dès lors qu'ils sont placés dans une situation identique ; qu'il a mis en oeuvre ce principe au II de l'article 32 de la loi déferée ; qu'en effet, le bénéfice de la garantie de rémunération est accordé, en application du premier alinéa du II, aux salariés à temps complet embauchés après la réduction de la durée collective de travail, qui occupent des emplois équivalents à ceux de salariés bénéficiant du complément différentiel ; que ce bénéfice est également consenti à due proportion, en application du deuxième alinéa du II de l'article 32, aux salariés à temps partiel embauchés après la réduction de la durée du travail, qui occupent un emploi équivalent à celui occupé par un salarié bénéficiant dudit complément ; qu'enfin, il résulte du troisième alinéa du même II, que bénéficient également de la garantie, à due proportion, les salariés employés à temps partiel à la date de la réduction de la durée du travail, lorsqu'ils sont occupés sur un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant du complément ; que sont toutefois exclus du bénéfice de la garantie, au sein de cette dernière catégorie, les salariés à temps partiel qui « ont choisi de maintenir ou d'accroître leur durée du travail » ;

60. 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 ;

61. Considérant que le législateur a pu, sans porter atteinte au principe d'égalité, exclure du bénéfice du complément différentiel de salaire les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel recrutés postérieurement à la réduction du temps de travail sur des postes qui ne sont pas équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant de la garantie ; qu'en revanche, en excluant du bénéfice de la garantie certains salariés employés à temps partiel à la date de la réduction du temps de travail et occupant des postes équivalents à ceux de salariés bénéficiant du complément différentiel de salaire, il a établi une différence de traitement sans rapport direct avec l'objectif qu'il s'était fixé ;

62. Considérant, par suite, que les mots « , sauf si les salariés à temps partiel ont choisi de maintenir ou d'accroître leur durée du travail » figurant au troisième alinéa du II de l'article 32 de la loi déferée, doivent être déclarés contraires à la Constitution ;

63. Considérant, en troisième lieu, que les deux saisines font grief à l'article 5 de la loi déferée d'être contraire au principe d'égalité ;

64. Considérant que cet article définit les règles applicables aux heures supplémentaires dans le régime définitif et pendant la période d'adaptation accordée aux entreprises ;

65. Considérant qu'aux termes des trois premiers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail tel que modifié par le II de l'article 5 de la loi déferée :

« Dans les établissements et professions assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :

" I.- Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées dans les entreprises où la durée collective de travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article L. 212-1, ou à la durée considérée comme équivalente, donne lieu à une bonification de 25 % . "

" Dans les autres entreprises, chacune de ces quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 15 % et à une contribution de 10 % . " ; »

66. Considérant qu'en vertu du V de l'article 5 de la loi :

« Pendant la première année civile au cours de laquelle la durée hebdomadaire est fixée à trente-cinq heures, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées donne lieu :

- dans les entreprises où la durée collective de travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article L. 212-1 du code du travail ou à la durée considérée comme équivalente, à la bonification prévue au premier alinéa du I de l'article L. 212-5 du même code au taux de 10 % ;
- dans les autres entreprises, à la contribution mentionnée au deuxième alinéa du I de l'article L. 212-5 du même code au taux de 10 % . » ;

67. Considérant que les requérants font valoir qu' « aucune raison objective ne justifie une telle différence de traitement entre les heures supplémentaires effectuées par des salariés selon qu'ils travaillent dans une entreprise ayant ou non réduit sa durée collective de travail à trente-cinq heures, si ce n'est le souci des pouvoirs publics d'inciter ces derniers, en les pénalisant ainsi financièrement par la loi, à faire pression sur leur employeur pour que l'entreprise pratique la durée de trente-cinq heures » ;

68. Considérant que les règles de rémunération des heures supplémentaires arrêtées par l'article 5 s'appliquent à compter de la première heure de travail effectuée au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 du code du travail à trente-cinq heures, que les entreprises aient ou non porté à ce niveau leur durée collective du travail ; que, dès lors, les salariés des deux catégories d'entreprises mentionnées à l'article 5 se trouvent dans une situation identique au regard de l'objet de ces règles ; que, par ailleurs, le non aboutissement éventuel de négociations tendant à la réduction de la durée collective du travail pratiquée dans l'entreprise ne saurait être individuellement imputé à chaque salarié ;

69. Considérant, en conséquence, qu'en instituant pour les quatre premières heures supplémentaires une bonification de 25 % au profit des salariés des entreprises où la durée collective du travail est inférieure ou égale à trente-cinq heures, alors que, pour ceux employés dans les autres entreprises, la bonification n'est que de 15 %, le législateur a établi, au détriment de ces derniers, une différence de traitement sans rapport direct avec l'objet de la loi ;

70. Considérant qu'est contraire au principe d'égalité, pour les mêmes motifs, le traitement réservé aux salariés visés au troisième alinéa du V de l'article 5 ;

71. Considérant que, par suite, il y a lieu de déclarer contraires à la Constitution, au premier alinéa du I de l'article L. 212-5 du code du travail dans sa rédaction issue du II de l'article 5 de la loi déferée, les mots « effectuées dans les entreprises où la durée collective du travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article L. 212-1, ou à la durée considérée comme équivalente, » ; que le deuxième alinéa du I de l'article L. 212-5 doit également être déclaré contraire à la Constitution ; que sont inséparables de ces dispositions déclarées non conformes à la Constitution les quatrième, cinquième et sixième alinéas du I de l'article L. 212-5 du code du travail ; qu'il en est de même du III de l'article 5 ;

72. Considérant qu'il y a lieu, pour les mêmes motifs, de déclarer non conformes à la Constitution, au deuxième alinéa du V de l'article 5 les mots « - dans les entreprises où la durée collective de travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article L. 212-1 du code du travail ou à la durée considérée comme équivalente, » ; qu'il en va de même du troisième alinéa du V ;

73. Considérant que, pour les mêmes motifs, doit être déclaré contraire à la Constitution le troisième alinéa de l'article 25 de la loi déferée ;

74. Considérant qu'il convient, pour les mêmes raisons, de déclarer contraires à la Constitution, au premier alinéa du I de l'article 992-2 du code rural, dans sa rédaction issue du V de l'article 33 de la loi déferée, les mots : « effectuées dans les entreprises ou exploitations où la durée collective de travail est inférieure ou égale à la durée légale fixée par l'article 992, ou à la durée considérée comme équivalente, », ainsi que les deuxième, quatrième, cinquième et sixième alinéas de ce I ;

75. Considérant, enfin, que selon le dernier grief, les règles posées pour les personnels d'encadrement porteraient atteinte au principe d'égalité ;

76. Considérant qu'il était loisible au législateur, sans méconnaître le principe d'égalité, de fixer des règles particulières pour le personnel d'encadrement, eu égard aux spécificités d'emploi de ce personnel ; que, par suite, le grief doit être rejeté ;

**- Décision n° 2007-555 DC du 16 août 2007, cons. 2 et 3, 10 à 17 -
Loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat**

2. Considérant qu'aux termes de l'article 13 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable : elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés » ; qu'en vertu de l'article 34 de la Constitution, il appartient au législateur de déterminer, dans le respect des principes constitutionnels et compte tenu des caractéristiques de chaque impôt, les règles selon lesquelles doivent être appréciées les facultés contributives ; que cette appréciation ne doit cependant pas entraîner de rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques ;

3. Considérant que si le principe d'égalité ne fait pas obstacle à ce que le législateur édicte pour des motifs d'intérêt général des mesures d'incitation par l'octroi d'avantages fiscaux, c'est à la condition qu'il fonde son appréciation sur des critères objectifs et rationnels en fonction des buts qu'il se propose et que l'avantage fiscal consenti ne soit pas hors de proportion avec l'effet incitatif attendu ;

(...)

. En ce qui concerne le principe d'égalité devant les charges publiques :

10. Considérant que les auteurs de la saisine soutiennent que l'article 1^{er} entraînerait une rupture caractérisée de l'égalité entre les contribuables dans la mesure où, pour une même heure de travail effectuée, un salarié pourrait se voir appliquer des niveaux de cotisations sociales salariales et une imposition sur le revenu différents ; qu'ils ajoutent que les heures supplémentaires pouvant être prises en compte dans le cadre du nouvel article 81 quater du code général des impôts seraient définies de façon variable selon les salariés d'une même entreprise et, enfin, que les salariés à temps partiel employés par des particuliers employeurs seraient exclus du dispositif prévu au titre des heures complémentaires ;

11. Considérant que les requérants font également valoir que le dispositif de l'article 1^{er} aurait pour effet d'exonérer les heures supplémentaires et complémentaires de contribution sociale généralisée et de contribution pour le remboursement de la dette sociale ; que cette exonération, qui ne tient compte ni des revenus du contribuable autres que ceux tirés d'une activité, ni des revenus des autres membres du foyer, ni des personnes à charge au sein de celui-ci, créerait entre les contribuables concernés une disparité manifeste contraire à l'article 13 de la Déclaration de 1789 ;

12. Considérant, en premier lieu, qu'ainsi qu'il a été dit ci-dessus, le dispositif d'exonération retenu a pour finalité d'augmenter le nombre d'heures travaillées dans l'économie afin de stimuler la croissance et l'emploi ; qu'il répond ainsi à un motif d'intérêt général ;

13. Considérant, en deuxième lieu, que le dispositif d'exonération s'applique à toutes les heures supplémentaires, quelles que soient les modalités d'organisation du temps de travail dans l'entreprise ; qu'il s'applique également aux heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel ; que les modalités ainsi retenues répondent à des critères objectifs et rationnels au regard du but poursuivi par le législateur ;

14. Considérant, en troisième lieu, qu'en réservant le bénéfice de l'exonération d'impôt sur le revenu et de charges sociales aux seules heures effectuées au-delà de la durée légale du travail, que celle-ci soit définie en heures ou en jours, quelle que soit la durée contractuelle du travail applicable aux salariés concernés, le législateur, loin de méconnaître le principe d'égalité, a évité une rupture d'égalité entre les salariés ;

15. Considérant, en quatrième lieu, que ni le code du travail, ni la convention collective des salariés du particulier employeur ne prévoient la possibilité, pour les salariés employés par des particuliers, d'effectuer des heures complémentaires ; que, dès lors, les requérants ne sont pas fondés à soutenir que ces salariés auraient dû être inclus dans le dispositif prévu au titre des heures complémentaires ;

16. Considérant, enfin, que le nouvel article L. 241-17 du code de la sécurité sociale, qui crée une réduction des cotisations sociales salariales afférentes aux heures supplémentaires ou complémentaires, n'instaure pas une exonération de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le

remboursement de la dette sociale ; que, si le montant de cette réduction couvre, compte tenu des modalités d'application de la loi indiquées par le Gouvernement, le montant de ces contributions dû par le salarié au titre des heures supplémentaires ou complémentaires, cette mesure, d'une portée limitée, ne crée pas une rupture d'égalité contraire à l'article 13 de la Déclaration de 1789 ;

17. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que l'article 1^{er} de la loi déferée n'est contraire à aucune règle ni à aucun principe de valeur constitutionnelle ;

D – Liberté contractuelle et sécurité juridique

- Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, cons. 24 à 29 -

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

- 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 1^{er} 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 engagent des négociations permettant de réduire la durée du travail avant les échéances fixées par l'article 1^{er} ; 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2002. Elle est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} et 3 de la loi déferée sur les contrats de travail ainsi que sur les accords collectifs en cours, lesquelles sont au demeurant inhérentes aux modifications de la législation du travail, ne sont pas de nature à porter une telle atteinte à cette exigence ; que le grief doit donc être écarté ;

- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, cons. 23 à 48 -
Loi relative à la réduction négociée du temps de travail

-SUR LES GRIEFS TIRÉS DE LA VIOLATION DE L'ARTICLE 4 DE LA DÉCLARATION DES DROITS DE L'HOMME ET DU CITOYEN DE 1789 :

23. Considérant que les requérants soutiennent que la loi déferée aurait méconnu à divers titres l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ; que seraient ainsi méconnues la liberté d'entreprendre, la liberté personnelle des salariés et la liberté contractuelle ;

.En ce qui concerne la méconnaissance de la liberté d'entreprendre :

24. Considérant, en premier lieu, que les députés et les sénateurs requérants soutiennent que l'article 8 de la loi, rapproché de ses articles 9 et 19, en fixant à 1600 heures par an le volume annuel d'heures au-delà duquel s'applique le régime des heures supplémentaires en cas d'annualisation de la durée du travail, réduirait de façon disproportionnée, « par rapport aux capacités techniques et financières des entreprises », la capacité productive des salariés ; que cette perte de capacité productive irait « très largement au-delà de celle qui aurait dû normalement résulter de la réduction de la durée légale du travail à trente-cinq heures » ;

25. Considérant qu'ils font également valoir que les dispositions particulières relatives aux personnels d'encadrement, prévues par l'article 11, entraînent une « réduction brutale et massive du nombre de jours maximum de travail » portant une « atteinte manifestement excessive à la liberté d'entreprendre des employeurs » ; qu'il en irait de même de « l'inclusion de contreparties pour le temps d'habillage et de déshabillage » prévue par l'article 2, de « l'interdiction de mettre en place des horaires d'équivalence par accord de branche ou d'entreprise » qui résulte de l'article 3, de la nouvelle réglementation des astreintes instaurée par l'article 4, du régime des heures supplémentaires mis en place par l'article 5, et de l'exclusion des « formations d'adaptation à l'évolution de l'emploi » du champ des formations susceptibles d'être effectuées en partie en dehors du temps de travail, qui découle de l'article 17 ;

26. Considérant, en deuxième lieu, que les députés et sénateurs saisissants dénoncent une immixtion abusive de l'administration dans la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail et, par voie de conséquence, dans le fonctionnement des entreprises ; qu'en particulier, « la menace permanente de suppression des aides financières donnerait un pouvoir exorbitant à l'administration pour accorder, suspendre ou supprimer le bénéfice des allègements de charges » ; que les articles 19 et 20 de la loi déferée auraient également pour effet de déposséder le chef d'entreprise de son pouvoir de gestion et d'organisation compte tenu des prérogatives qu'ils reconnaissent aux organisations syndicales dans la conclusion des accords d'entreprises ouvrant droit aux allègements de cotisations sociales ;

27. Considérant, d'une part, qu'il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre, qui découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen 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, ainsi que le respect des dispositions du onzième alinéa du Préambule selon lesquelles la Nation « garantit à tous...le repos et les loisirs... » ; qu'en portant à trente-cinq heures la durée légale du travail effectif, le législateur a entendu s'inscrire dans le cadre des cinquième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ;

28. Considérant, d'autre part, qu'aux termes du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; que l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ; qu'ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect de cette disposition à valeur constitutionnelle, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ; que, sur le fondement de ces dispositions, il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs représentants, le soin de préciser, après une concertation appropriée, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ;

29. Considérant, en premier lieu, que l'article 8 de la loi déferée crée un nouveau régime de modulation des horaires de travail sur tout ou partie de l'année ; que la durée hebdomadaire du travail ne doit toutefois pas excéder en moyenne trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond annuel de 1600 heures ; que l'article 11 de la loi instaure des règles nouvelles spécifiques concernant les cadres ; que le législateur a déterminé les conditions dans lesquelles, en fonction de l'activité au sein de l'entreprise des différentes catégories de cadres qu'il a distinguées, l'objectif de réduction de la durée du travail peut être atteint pour ces personnels ;

30. Considérant, par ailleurs, qu'aux mesures « d'aide structurelle » aux entreprises mises en place par la loi du 13 juin 1998 susvisée pour accompagner la réduction de la durée légale du travail effectif, succède le dispositif d'aide financière instauré par le chapitre VIII de la loi déferée ;

31. Considérant que le législateur a ainsi mis en oeuvre, en les conciliant, les exigences constitutionnelles ci-dessus rappelées ; que cette conciliation n'est entachée d'aucune erreur manifeste ; qu'en particulier, les mesures précédemment décrites ne portent pas à la liberté d'entreprendre une atteinte telle qu'elle en dénaturerait la portée ;

32. Considérant, en deuxième lieu, que le législateur, en subordonnant l'octroi de l'allègement de cotisations sociales à la réduction négociée du temps de travail, n'a pas porté au pouvoir de direction et d'organisation de l'employeur une atteinte qui aurait pour effet de dénaturer la liberté d'entreprendre ; qu'il convient au demeurant de relever que l'article 19 a ouvert plusieurs voies à la négociation en fonction de la taille de l'entreprise et de la présence syndicale dans celle-ci ; qu'aucune organisation syndicale ne disposera du « droit de veto » dénoncé par les requérants ;

33. Considérant, enfin, que ni les divers contrôles que l'autorité administrative et les organismes de recouvrement des cotisations sociales sont habilités à diligenter afin de vérifier si les conditions de l'octroi du bénéfice de l'allègement des cotisations sociales sont réunies, ni les autres dispositions critiquées par les requérants ne portent d'atteinte inconstitutionnelle à la liberté d'entreprendre ;

34. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les griefs portant sur la méconnaissance de la liberté d'entreprendre doivent être écartés ;

. En ce qui concerne l'atteinte à la liberté des salariés :

35. Considérant que les députés et les sénateurs saisissants font grief à la loi, en particulier à son article 5, de porter atteinte à la liberté personnelle du salarié ; qu'ils font ainsi valoir que « la loi opère, à la place des salariés eux-mêmes, un choix arbitraire de plus de temps libre et de moins de revenus, sans qu'aucun motif d'intérêt général ne justifie cette réduction massive du temps de travail » ;

36. Considérant que les dispositions critiquées n'ont ni pour objet, ni pour effet de porter atteinte à la liberté personnelle du salarié ; que le grief manque donc en fait ;

. En ce qui concerne l'atteinte à la liberté contractuelle :

37. Considérant que les requérants soutiennent qu'à divers titres la loi déferée porterait à la liberté contractuelle une atteinte d'une gravité telle qu'elle méconnaîtrait la liberté découlant de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ; qu'ils font ainsi valoir que le II de l'article 28 romprait l'équilibre des accords déjà conclus en application de la loi susvisée du 13 juin 1998 ; que ne seraient pas respectés par les articles 2, 5, 8, 9, 11, 17, 19 et 32 certains dispositifs figurant dans les accords ;

38. Considérant qu'aux termes du V de l'article 8 de la loi déferée : « Les stipulations des conventions ou accords collectifs intervenues sur le fondement des articles L. 212-2-1 et L. 212-8 du code du travail applicables à la date de publication de la présente loi demeurent en vigueur. Toutefois, à compter de la date à laquelle la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures, les heures excédant une durée moyenne sur l'année de trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du même code » ; qu'à ceux du sixième alinéa du I de l'article 17 de la loi : « Les dispositions relatives à la formation négociées postérieurement à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail sont applicables pour une durée maximum de trois ans, sous réserve du respect de l'obligation légale d'adaptation mise à la charge de l'employeur et de l'initiative du salarié ou de son accord écrit. Au terme de cette période, elles doivent être mises en conformité avec les dispositions de l'accord national interprofessionnel étendu. A défaut, un nouveau cadre sera fixé par la loi. » ; qu'à ceux, enfin, du II de l'article 28 de la loi déferée : « A l'exception des stipulations contraires aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail issus de l'article 5 de la présente loi, les clauses des accords conclus en application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée et contraires aux dispositions de la présente loi continuent à produire leurs effets jusqu'à la conclusion d'un accord collectif s'y substituant, et au plus tard pendant une durée d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi » ;

39. Considérant que les deux saisines font grief à ces dispositions de porter atteinte à la liberté contractuelle des partenaires sociaux en privant d'effets, à l'expiration d'un délai qu'elles fixent, sauf à être renégociés dans l'intervalle, les accords conclus en application de la loi du 13 juin 1998 précitée ; que certaines modifications apportées au code du travail par la loi déferée feraient en effet obstacle, selon les requérants, à l'application de nombreuses clauses de ces accords ; qu'il en serait ainsi pour le régime des heures supplémentaires, pour l'annualisation de la durée de travail, pour le temps de travail des cadres, pour la formation professionnelle et pour les compensations salariales ;

40. Considérant qu'aux termes de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « 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 » ; qu'à ceux du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ;

41. Considérant que l'article 1^{er} de la loi susvisée du 13 juin 1998 a inséré dans le code du travail un article L. 212-1 bis ainsi rédigé : « 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 1^{er} janvier 2002. Elle est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de vingt salariés... » ; qu'aux termes de l'article 2 de la même 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 1^{er} les modalités de réduction effective de la durée du travail adaptées aux situations des branches et des entreprises ... » ; que les accords collectifs conclus par les partenaires sociaux et, selon les cas, conventionnés ou étendus par l'autorité administrative dans les conditions prévues par l'article 3 de ladite loi déterminent notamment « les modalités d'organisation du temps du travail et de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement ... » ; qu'en outre, aux termes de l'article 13 de la loi précitée : « 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 1^{er}, 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 ... » ; qu'enfin, il convient de relever que l'exposé des motifs du projet de loi d'orientation et d'incitation relatif à la réduction du temps de travail précisait que le projet de loi, qui devait être ainsi proposé au Parlement, ne remettrait pas en cause les accords passés « dans le cadre légal actuel » ;

42. Considérant qu'il était loisible au législateur de tirer les enseignements des accords collectifs conclus à son instigation en décidant, au vu de la teneur desdits accords, soit de maintenir les dispositions législatives existantes, soit de les modifier dans un sens conforme ou non aux accords ; que, toutefois, sauf à porter à ces conventions une atteinte contraire aux exigences constitutionnelles susrappelées, il ne pouvait, dans les circonstances particulières de l'espèce, remettre en cause leur contenu que pour un motif d'intérêt général suffisant ;

43. Considérant que le législateur ne pouvait décider en l'espèce d'une telle remise en cause que si celle-ci trouvait sa justification dans la méconnaissance par les accords des conséquences prévisibles de la réduction de la durée du travail inscrite à l'article 1^{er} de la loi susvisée du 13 juin 1998 ou dans leur contrariété avec des dispositions législatives en vigueur lors de leur conclusion ;

44. Considérant que certaines des dispositions introduites par la loi déferée dans le code du travail modifient ce dernier dans un sens contrariant l'application de clauses substantielles figurant dans plusieurs accords conclus en vertu de la loi susvisée du 13 juin 1998, alors que ces clauses n'étaient contraires à aucune disposition législative en vigueur lors de leur conclusion et ne méconnaissaient pas les conséquences prévisibles de la réduction de la durée du travail décidée par le législateur en 1998 ; qu'il en est ainsi, en particulier, des dispositions de l'article 8 de la loi déferée qui plafonnent désormais à 1600 heures par an la durée du travail que peut prévoir un accord collectif tendant à la variation de la durée hebdomadaire au cours de l'année, alors que plusieurs accords prévoient un volume annuel d'heures de travail qui, sans contrevenir aux dispositions législatives en vigueur lors de leur conclusion, y compris celles relatives aux jours fériés, et sans excéder la moyenne hebdomadaire de trente-cinq heures résultant de l'article 1^{er} de la loi du 13 juin 1998, est néanmoins supérieur à 1600 heures au cours de l'année ; qu'il en va de même des dispositions de l'article 6 qui réduisent de quarante-six à quarante-quatre heures la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, prévue à l'article L. 212-7 du code du travail, alors que certains accords l'avaient fixée à quarante-cinq ou quarante-six heures ;

45. Considérant qu'en n'écartant pas du champ d'application de telles dispositions les entreprises couvertes par les accords collectifs contraires, pendant toute la durée de ceux-ci, la loi déferée a méconnu les exigences constitutionnelles susrappelées ;

46. Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu de déclarer non conformes à la Constitution les mots : « , et au plus tard pendant une durée d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi » figurant au II de l'article 28 ; qu'il n'en est pas de même, en revanche, des mots : « A l'exception des stipulations contraires aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail issus de l'article 5 de la présente loi », les modifications apportées par la loi déferée aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail étant sans rapport avec les accords conclus en application de la loi susvisée du 13 juin 1998, ou bien constituant des conséquences prévisibles de la réduction à trente-cinq heures de la durée légale hebdomadaire du travail ;

47. Considérant que, pour des motifs analogues à ceux qui ont été exposés ci-dessus, il y a également lieu de déclarer non conformes à la Constitution les mots : « et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures » figurant au V de l'article 8, ainsi que les mots : « pour une durée maximum de trois ans, sous réserve du respect de l'obligation légale d'adaptation mise à la charge de l'employeur et de l'initiative du salarié ou de son accord écrit. Au terme de cette période, elles doivent être mises en conformité avec les dispositions de l'accord national interprofessionnel étendu. A défaut, un nouveau cadre sera fixé par la loi » figurant au sixième alinéa du I de l'article 17 ;

48. Considérant, enfin, que manque en fait le grief tiré par les sénateurs requérants de ce qu'en « prédéterminant » le contenu des différents accords collectifs qu'elle prévoit, la loi déferée dénaturerait le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ;

**- Décision n° 2000-436 DC du 7 décembre 2000, cons. 46 à 51 -
Loi relative à la solidarité et au renouvellement urbains**

- SUR L'ARTICLE 145 :

46. Considérant qu'il résulte des dispositions combinées des articles L. 411-4 et L. 411-5 introduites dans le code de la construction et de l'habitation par l'article 145 de la loi déferée que « les logements appartenant aux sociétés immobilières à participation majoritaire de la Caisse des dépôts et consignations faisant l'objet, au 30 juin 2000, d'une convention définie à l'article L. 351-2 et assimilables au logement social... » demeurent soumis, « après l'expiration de la convention, même lorsqu'ils font l'objet d'un transfert de propriété, et y compris en cas de cession non volontaire, à des règles d'attribution sous condition de ressources et des maxima de loyer fixés par l'autorité administrative dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat » ;

47. Considérant qu'il est fait grief à l'article L. 411-5 nouveau du code de la construction et de l'habitation de porter atteinte au principe d'égalité, au droit de propriété, à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle ;

48. Considérant que, 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 de 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 ;

49. Considérant que les logements auxquels s'applique la disposition contestée appartiennent au groupe de la Caisse des dépôts et consignations et sont gérés en partie dans le cadre des activités concurrentielles de cette dernière ;

50. Considérant que la possibilité pour toute personne de disposer d'un logement décent constitue un objectif de valeur constitutionnelle ; que, toutefois, la disposition critiquée n'apporte pas, en l'espèce, à la réalisation de cet objectif une contribution justifiant que soit portée une atteinte aussi grave à l'économie de contrats légalement conclus ; que sont, en conséquence, méconnues les exigences constitutionnelles rappelées ci-dessus ;

51. Considérant qu'il y a lieu, par suite, de déclarer contraire à la Constitution l'article L. 411-5 du code de la construction et de l'habitation dans la rédaction que lui donne l'article 145 de la loi déferée ;

(...)

**- Décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003, cons. 4 à 11 -
Loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi**

- SUR LE GRIEF TIRE DE L'ATTEINTE A LA LIBERTE CONTRACTUELLE :

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

. En ce qui concerne l'article 16 de la loi déferée :

5. Considérant qu'aux termes de l'article 16 : « Sont réputées signées sur le fondement de la présente loi les stipulations des conventions ou accords collectifs de branche étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application des lois n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail » ;

6. Considérant qu'il ressort des débats parlementaires à l'issue desquels a été adoptée cette disposition que celle-ci a pour seule portée de rendre insusceptibles d'être contestés à l'avenir devant la juridiction compétente les accords antérieurs qui n'étaient pas conformes à la législation applicable lors de leur signature, mais seraient conformes aux dispositions de la loi déferée ; que, dès lors, l'article 16 ne saurait

être interprété comme conférant aux accords antérieurs d'autres effets que ceux que leurs signataires ont entendu leur attacher ; que, sous cette réserve, le grief manque en fait ;

. En ce qui concerne le B de l'article 2 de la loi déferée :

7. Considérant qu'aux termes du B de l'article 2 : « Les contingents conventionnels d'heures supplémentaires négociés, en application du deuxième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail, antérieurement à la date de publication de la présente loi reçoivent plein effet en matière d'ouverture du droit à repos compensateur obligatoire, dans la limite du contingent réglementaire prévu au premier alinéa du même article » ;

8. Considérant que, sous l'empire de la législation antérieure à la loi déferée, et notamment des articles L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail, les « contingents conventionnels d'heures supplémentaires » avaient pour objet de fixer non le seuil de déclenchement du repos compensateur, lequel était déterminé par décret, mais le nombre d'heures supplémentaires au delà duquel l'autorisation de l'inspecteur du travail devait être recueillie ;

9. Considérant que la disposition contestée attache aux « contingents conventionnels d'heures supplémentaires » antérieurs un effet qu'ils n'avaient pas lors de leur conclusion, puisqu'ils fixent désormais, outre le seuil au-delà duquel l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise, le seuil de déclenchement du repos compensateur obligatoire ;

10. Considérant, toutefois, que la disposition contestée ne donne une portée nouvelle qu'aux conventions et accords collectifs étendus qui ont prévu un contingent conventionnel d'heures supplémentaires inférieur au contingent fixé par le décret du 15 octobre 2002 susvisé ; que, si le contingent conventionnel est supérieur au contingent réglementaire, c'est ce dernier qui s'appliquera ; que c'est donc le dépassement du plus bas de ces deux contingents qui déclenchera le repos compensateur obligatoire ;

11. Considérant, en conséquence, que la disposition critiquée améliore la situation des salariés concernés au regard du droit au repos reconnu par le onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ; que, dans ces conditions, elle ne porte pas une atteinte inconstitutionnelle à l'économie des contrats légalement conclus ;

**- Décision n° 2005-530 DC du 29 décembre 2005, cons. 42 à 46 -
Loi de finances pour 2006**

42. Considérant que l'article 7 de la loi de finances met fin à l'exonération fiscale des intérêts des plans d'épargne-logement de plus de douze ans ou, s'ils ont été ouverts avant le 1^{er} avril 1992, de ceux dont le terme est échu ; qu'aux termes du II de l'article R. 315-28 du code de la construction et de l'habitation, applicable depuis cette date : « La durée d'un plan d'épargne-logement ne peut être supérieure à dix ans. - Toutefois cette disposition ne s'applique pas aux plans d'épargne-logement qui, en vertu du contrat initial ou d'avenants à ce contrat, conclus avant le 1^{er} avril 1992, ont une durée supérieure à dix ans. Ces plans demeurent valables jusqu'à l'expiration du contrat initial ou du dernier avenant et ne peuvent faire l'objet d'aucune prorogation... » ;

43. Considérant que, selon les requérants, la suppression de l'exonération fiscale n'est justifiée par aucun intérêt général suffisant ; qu'elle porte à l'économie des contrats légalement conclus une atteinte excessive ;

44. Considérant, en premier lieu, que l'exonération fiscale prévue par le législateur pour les intérêts d'un plan d'épargne-logement ne constitue pas une clause contractuelle de ce plan ; que, par suite, le grief tiré d'une atteinte à l'économie de contrats légalement conclus manque en fait ;

45. Considérant, en second lieu, qu'il est à tout moment loisible au législateur, statuant dans le domaine de sa compétence, de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions ; que, ce faisant, il ne saurait toutefois priver de garanties légales des exigences constitutionnelles ; qu'en particulier, il méconnaîtrait la garantie des droits proclamés par l'article 16 de la Déclaration de 1789 s'il portait aux situations légalement acquises une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant ;

46. Considérant, en l'espèce, que l'article 7 ne concerne que des plans d'épargne arrivés à échéance ; qu'il n'a pas d'effet rétroactif ; qu'il n'affecte donc pas une situation légalement acquise dans des conditions contraires à la garantie des droits proclamée par l'article 16 de la Déclaration de 1789 ;

**- Décision n° 2006-544 DC du 14 décembre 2006, cons. 15 à 22 et 32 et 33 -
Loi de financement de la sécurité sociale pour 2007**

- SUR L'ARTICLE 15 :

15. Considérant qu'aux termes de l'article 15 de la loi déferée : « Dans les entreprises et établissements de la branche des hôtels, cafés et restaurants, les majorations et repos compensateurs pour les heures qui peuvent être effectuées entre la trente-sixième et la trente-neuvième heure par les salariés autres que ceux exerçant des activités de nature administrative hors sites d'exploitation sont dues sous la forme forfaitaire de six jours ouvrables supplémentaires aux congés visés à l'article L. 223-2 du code du travail, ainsi que d'un jour férié supplémentaire à partir du 1^{er} juillet 2006. Ces jours supplémentaires peuvent être décomptés des congés de même nature ou ayant le même objet en application d'un accord collectif ou d'une décision de l'employeur. - Les heures comprises entre la trente-sixième et la trente-neuvième heure ouvrent droit aux mêmes exonérations que les heures comprises dans la durée légale du travail. - Ces dispositions sont applicables pour la période allant du 1^{er} janvier 2005 à la conclusion d'un accord de branche sur le temps de travail, et au plus tard jusqu'au 31 janvier 2007 » ;

16. Considérant que les requérants soutiennent que cette disposition ne trouverait pas sa place dans une loi de financement de la sécurité sociale ; qu'ils ajoutent qu'elle aurait pour objet de censurer une décision de justice et que sa portée rétroactive ne serait justifiée par aucun intérêt général suffisant ;

17. Considérant, en premier lieu, que l'article critiqué a pour objet de remédier à certaines difficultés nées de la décision du Conseil d'État du 18 octobre 2006 susvisée ; qu'en prévoyant que les majorations et repos compensateurs pour les heures comprises entre la trente-sixième et la trente-neuvième seront dus sous la forme de jours de congés supplémentaires, il emporte réduction de l'assiette des cotisations sociales et constitue, dès lors, au sens du V de l'article L.O. 111-3, une disposition « ayant un effet sur les recettes de l'année des régimes obligatoires de base » ;

18. Considérant, en second lieu, qu'aux termes de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution » ;

19. Considérant en conséquence que, si le législateur peut modifier rétroactivement une règle de droit ou valider un acte administratif, c'est à la condition de poursuivre un but d'intérêt général suffisant et de respecter tant les décisions de justice ayant force de chose jugée que le principe de non rétroactivité des peines et des sanctions ; qu'en outre, l'acte modifié ou validé ne doit méconnaître aucune règle, ni aucun principe de valeur constitutionnelle, sauf à ce que le but d'intérêt général visé soit lui-même de valeur constitutionnelle ; qu'enfin, la portée de la modification ou de la validation doit être strictement définie ;

20. Considérant, d'une part, que la décision du Conseil d'État du 18 octobre 2006 susvisée a annulé le décret n° 2004-1536 du 30 décembre 2004 qui, à la suite d'un accord conclu dans la branche des hôtels, cafés et restaurants, avait fixé, selon les cas, à 37 ou 39 heures la durée hebdomadaire de travail équivalente à la durée légale ; qu'elle a sanctionné la soumission à ce régime d'équivalence de l'ensemble des salariés de ce secteur et non, comme le prescrit l'article L. 212-4 du code du travail, des seuls emplois comportant des périodes d'inaction ; que, si l'article 15 de la loi déferée corrige les effets de cette décision, il ne porte pas atteinte à son dispositif et ne méconnaît pas ses motifs ; qu'en particulier, il exclut de son champ d'application les salariés « exerçant des activités de nature administrative hors sites d'exploitation » ; qu'il ne peut donc être regardé comme ayant pour objet ou pour effet de censurer une décision de justice ;

21. Considérant, d'autre part, qu'en prévoyant que le bénéfice d'une sixième semaine de congés payés et de jours fériés supplémentaires équivaldrait à la rémunération des majorations pour heures supplémentaires et à l'attribution éventuelle d'un repos compensateur pour les heures comprises entre la trente-sixième et la trente-neuvième, le législateur a entendu remédier aux effets rétroactifs de la décision du Conseil d'État sans porter atteinte aux intérêts des personnes concernées ; qu'il a conservé aux salariés le bénéfice des six jours ouvrables supplémentaires de congé prévus par l'avenant à la convention collective, dont l'extension avait également été annulée par le Conseil d'État ; qu'il a pris en compte la

situation de ce secteur d'activité, qui joue un rôle essentiel pour l'économie nationale et l'emploi, en évitant notamment aux petites entreprises des reconstitutions rétroactives de rémunération et de périodes de congés très complexes ; qu'il a conforté la sécurité juridique des employeurs et des employés de ce secteur en remédiant aux incertitudes sur les règles de droit applicables résultant de ce que le décret antérieur de 1999 fixait une durée hebdomadaire de travail supérieure à 43 heures et se trouvait entaché du même vice que celui relevé par le Conseil d'État ; qu'il n'a privé de garanties légales aucune exigence constitutionnelle ; que, dès lors, la mesure qu'il a adoptée, limitée dans le temps et dans sa portée, répond à un but d'intérêt général suffisant ;

22. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que l'article 15 de la loi déferée n'est pas contraire à la Constitution ;

(...)

32. Considérant qu'en vertu du I et du II de l'article 106, seules les entreprises auxquelles est imposée la cessation anticipée des accords collectifs antérieurement conclus et étendus sont concernées par le dispositif instauré, à titre transitoire, pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2010 et le 1^{er} janvier 2014 ; que ces entreprises se trouvent dans une situation différente de celles qui ne sont pas liées par de tels accords ;

33. Considérant, en second lieu, que cette mesure transitoire a pour objet d'atténuer la portée, pour les entreprises concernées, de la cessation anticipée, que prévoient les autres dispositions de l'article 106, d'accords conclus sur le fondement de la législation jusqu'ici en vigueur ; qu'elle est donc en rapport direct avec l'objet de cet article, qui est de supprimer la possibilité de mettre à la retraite d'office des salariés de moins de soixante-cinq ans tout en évitant de porter une atteinte excessive à l'économie générale de conventions légalement conclues ;

- Décision n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006, cons. 32 à 36 -

Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social

- SUR L'ARTICLE 60 :

32. Considérant qu'aux termes de l'article 60 de la loi déferée : « Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée et des instances en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, sont considérés comme valides les décomptes des heures supplémentaires et des durées des repos compensateurs calculés par les employeurs des personnels des entreprises de transport routier de marchandises en application des dispositions du décret n° 2005-306 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises, en tant qu'elles seraient contestées sur le fondement de l'illégalité des dispositions des articles 4 à 11 dudit décret. - Le calcul de la durée hebdomadaire du travail des personnels roulants marchandises sur une période supérieure à la semaine et pouvant être égale, au plus, à un mois est réputé valide jusqu'à la publication du décret relatif aux modalités d'application des dispositions du code du travail dans les entreprises de transport routier » ;

33. Considérant que les requérants font valoir que la portée de cette validation n'est pas strictement définie ; qu'ils en déduisent que l'article 60 méconnaît le principe de la séparation des pouvoirs ;

34. Considérant qu'aux termes de l'article 16 de la Déclaration de 1789 : « Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution » ;

35. Considérant en conséquence que, si le législateur peut modifier rétroactivement une règle de droit ou valider un acte administratif ou de droit privé, c'est à la condition de poursuivre un but d'intérêt général suffisant et de respecter tant les décisions de justice ayant force de chose jugée que le principe de non rétroactivité des peines et des sanctions ; qu'en outre, l'acte modifié ou validé ne doit méconnaître aucune règle, ni aucun principe de valeur constitutionnelle, sauf à ce que le but d'intérêt général visé soit lui-même de valeur constitutionnelle ; qu'enfin, la portée de la modification ou de la validation doit être strictement définie ;

36. Considérant que, par la décision du 18 octobre 2006 susvisée, le Conseil d'État a, sans examiner les autres moyens présentés contre eux, annulé les articles 5, 6 et 8 du décret du 31 mars 2005 susmentionné au motif qu'ils auraient dû faire l'objet d'un décret en Conseil d'État ; qu'il a également annulé, comme indivisibles, les articles 4, 7, 9, 10 et 11 du même décret ; qu'en validant les décomptes des heures

supplémentaires et les durées des repos compensateurs calculés par les employeurs des personnels des entreprises de transport routier de marchandises en tant qu'ils seraient contestés sur le fondement de l'illégalité des dispositions des articles 4 à 11 dudit décret, sans indiquer le motif précis d'illégalité dont il entendait purger l'acte contesté, le législateur a méconnu le principe de la séparation des pouvoirs et le droit à un recours juridictionnel effectif, qui découlent de l'article 16 de la Déclaration de 1789 ; qu'il y a lieu, par suite, de déclarer l'article 60 de la loi déferée contraire à la Constitution ;

- Décision n° 2007-550 DC du 27 février 2007, cons. 4 -

Loi relative à la modernisation de la diffusion audiovisuelle et à la télévision du futur

4. Considérant qu'il est à tout moment loisible au législateur, statuant dans le domaine de sa compétence, de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions ; que, ce faisant, il ne saurait priver de garanties légales des exigences constitutionnelles ; qu'en particulier, il méconnaîtrait la garantie des droits proclamée par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 s'il portait aux situations légalement acquises une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant ; qu'en outre, si l'article 13 de la même Déclaration n'interdit pas de faire supporter, pour un motif d'intérêt général, à certaines catégories de personnes des charges particulières, il ne doit pas en résulter de rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques ;

E – Droit au repos et aux loisirs, protection de la santé

- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, cons. 27 - Loi relative à la réduction négociée du temps de travail

27. Considérant, d'une part, qu'il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre, qui découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen 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, ainsi que le respect des dispositions du onzième alinéa du Préambule selon lesquelles la Nation « garantit à tous...le repos et les loisirs... » ; qu'en portant à trente-cinq heures la durée légale du travail effectif, le législateur a entendu s'inscrire dans le cadre des cinquième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ;

- Décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003, cons. 7 à 11 - Loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi

. En ce qui concerne le B de l'article 2 de la loi déferée :

7. Considérant qu'aux termes du B de l'article 2 : « Les contingents conventionnels d'heures supplémentaires négociés, en application du deuxième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail, antérieurement à la date de publication de la présente loi reçoivent plein effet en matière d'ouverture du droit à repos compensateur obligatoire, dans la limite du contingent réglementaire prévu au premier alinéa du même article » ;

8. Considérant que, sous l'empire de la législation antérieure à la loi déferée, et notamment des articles L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail, les « contingents conventionnels d'heures supplémentaires » avaient pour objet de fixer non le seuil de déclenchement du repos compensateur, lequel était déterminé par décret, mais le nombre d'heures supplémentaires au delà duquel l'autorisation de l'inspecteur du travail devait être recueillie ;

9. Considérant que la disposition contestée attache aux « contingents conventionnels d'heures supplémentaires » antérieurs un effet qu'ils n'avaient pas lors de leur conclusion, puisqu'ils fixent désormais, outre le seuil au-delà duquel l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise, le seuil de déclenchement du repos compensateur obligatoire ;

10. Considérant, toutefois, que la disposition contestée ne donne une portée nouvelle qu'aux conventions et accords collectifs étendus qui ont prévu un contingent conventionnel d'heures supplémentaires inférieur au contingent fixé par le décret du 15 octobre 2002 susvisé ; que, si le contingent conventionnel est supérieur au contingent réglementaire, c'est ce dernier qui s'appliquera ; que c'est donc le dépassement du plus bas de ces deux contingents qui déclenchera le repos compensateur obligatoire ;

11. Considérant, en conséquence, que la disposition critiquée améliore la situation des salariés concernés au regard du droit au repos reconnu par le onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ; que, dans ces conditions, elle ne porte pas une atteinte inconstitutionnelle à l'économie des contrats légalement conclus ;

- Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, cons. 15 à 18 -
Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

- SUR LA MÉCONNAISSANCE DU ONZIÈME ALINÉA DU PRÉAMBULE DE 1946 :

15. Considérant que, selon les requérants, les articles contestés, en permettant à des accords d'entreprise de déroger, dans un sens défavorable au salarié, à des dispositions législatives ou à des accords de branche, sont de nature à priver de garanties légales des exigences constitutionnelles ; qu'ils font valoir, en particulier, que « le droit à la protection de la santé, à la sécurité matérielle, au repos et aux loisirs tel qu'il résulte du onzième alinéa du Préambule de 1946 ne peut être laissé à la libre détermination des partenaires sociaux, et certainement pas au niveau de l'entreprise » ;

16. Considérant qu'aux termes du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, la Nation « 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... » ; qu'il est à tout moment loisible au législateur, statuant dans le domaine qui lui est réservé par l'article 34 de la Constitution, d'adopter, pour la réalisation ou la conciliation d'objectifs de nature constitutionnelle, des modalités nouvelles dont il lui appartient d'apprécier l'opportunité ; que, cependant, l'exercice de ce pouvoir ne saurait aboutir à priver de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel ;

17. Considérant, en premier lieu, que les articles 41 et 42 n'ont pas pour objet et ne sauraient avoir pour effet de permettre à des dispositions conventionnelles de déroger à des normes législatives ou réglementaires ; que, dès lors, le grief invoqué par les requérants est inopérant à l'encontre de ces articles ;

18. Considérant, en second lieu, que l'article 43 ne permet pas aux accords collectifs de déroger aux règles d'ordre public en matière de santé et de sécurité au travail ; qu'ainsi, ni la durée maximale hebdomadaire de travail ni la définition du travailleur de nuit, qui résultent des articles L. 212-7 et L. 213-2 du code du travail, ne sont concernées par l'extension du champ de la négociation d'entreprise ; que, comme il a été dit ci-dessus, l'objet et les conditions des nouvelles possibilités de dérogation aux règles relatives à la durée du travail, et notamment au droit au repos, sont définis de façon suffisamment précise ; que, dans ces conditions, l'article 43 ne prive pas de garanties légales les exigences constitutionnelles susmentionnées ;

- Décision n° 2005-514 DC du 28 avril 2005, cons. 24 à 28 -
Loi relative à la création du registre international français

. En ce qui concerne le respect des huitième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 :

24. Considérant que les requérants reprochent aux dispositions du titre II de la loi déferée de ne pas permettre aux navigants résidant hors de France de participer à la détermination de leurs conditions de travail et de méconnaître plusieurs exigences fondamentales, notamment leur droit à la santé et au repos ; qu'ils estiment, en conséquence, que le législateur aurait privé de garanties légales les exigences résultant des huitième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ;

25. Considérant qu'aux termes du huitième alinéa du Préambule de 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; qu'en vertu de son onzième alinéa, la Nation « 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... » ; qu'il incombe au législateur de déterminer, dans le respect des principes ainsi énoncés, les modalités de leur mise en oeuvre ;

26. Considérant, en premier lieu, qu'en application du II de l'article 24 de la loi déferée, les navigants résidant hors de France participent à l'élection des délégués de bord ; qu'en outre, l'article 12 réserve l'application des clauses plus favorables des conventions ou accords collectifs ; qu'enfin, le I de l'article 23 dispose que : « Tout navigant, quels que soient son sexe, son âge ou sa nationalité, peut adhérer librement au syndicat professionnel de son choix » ; que le législateur a ainsi prévu des mesures répondant aux exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946 ;

27. Considérant, en second lieu, qu'il résulte des termes mêmes de l'article 4 de la loi déferée que les navires immatriculés au registre international français sont soumis aux règles de santé et de sécurité au travail applicables en vertu de la loi française, de la réglementation communautaire et des engagements internationaux de la France ; que ses articles 16 et 17 limitent la durée du travail des navigants soumis au

titre II et prévoient des périodes de repos ; que ses articles 20 et 21 définissent les conditions de leur rapatriement, notamment en cas de maladie ou d'accident ; que, dès lors, le législateur a assorti de garanties suffisantes les exigences du onzième alinéa du Préambule de 1946 relatives à la protection de la santé ;

28. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les griefs tirés d'une méconnaissance des huitième et onzième alinéas du Préambule de 1946 doivent être rejetés ;

**- Décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005, cons. 5 à 7 -
Loi en faveur des petites et moyennes entreprises**

5. Considérant, en premier lieu, que, s'il appartient au législateur, dans l'exercice de sa compétence, de poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en ouvrant le bénéfice de ce droit au plus grand nombre, il lui est à tout moment loisible d'apprécier l'opportunité de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions ;

6. Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'il était loisible au législateur d'étendre à certains salariés non-cadres le régime des conventions de forfait en jours défini par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail sous réserve de ne pas priver de garanties légales les exigences constitutionnelles relatives au droit à la santé et au droit au repos de ces salariés résultant du onzième alinéa du Préambule de 1946 ;

7. Considérant que des conventions de forfait en jours ne pourront être conclues avec des salariés non-cadres que s'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail et si la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée ; que la conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par un accord d'entreprise, qui détermine notamment les catégories de salariés concernés ; que les intéressés doivent donner individuellement leur accord par écrit ; qu'ils bénéficient du repos quotidien de onze heures prévu par l'article L. 220-1 du code du travail et du repos hebdomadaire de trente-cinq heures prévu par l'article L. 221-4 du même code ; que le nombre de jours travaillés ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-huit jours par an ; qu'en posant l'ensemble de ces conditions, le législateur n'a pas privé de garanties légales les exigences constitutionnelles résultant du onzième alinéa du Préambule de 1946 ;

**- Décision n° 2007-555 DC du 16 août 2007, cons. 6 à 9 -
Loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat**

. En ce qui concerne le droit à l'emploi :

6. Considérant que les requérants soutiennent qu'en conduisant l'employeur à privilégier les heures supplémentaires au détriment de l'embauche d'un autre salarié, même de façon temporaire, et en faisant des heures supplémentaires un mode normal d'exécution du contrat de travail, l'article 1^{er} porterait atteinte au droit à l'emploi et ne comporterait aucune garantie légale pour les salariés ;

7. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes du cinquième alinéa du Préambule de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi... » ; que l'article 34 de la Constitution dispose : « La loi détermine les principes fondamentaux... du droit du travail » ; que, dès lors, il incombe au législateur de poser des règles propres à assurer le droit pour chacun d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre ;

8. Considérant qu'il ressort des travaux parlementaires ayant abouti à l'adoption de la loi déferée que l'exonération d'impôt sur le revenu et de charges sociales des heures supplémentaires et complémentaires a pour but d'augmenter le nombre d'heures travaillées afin de stimuler la croissance et l'emploi ; qu'ainsi, par sa finalité, l'article 1^{er} tend à mettre en œuvre l'exigence résultant du cinquième alinéa du Préambule de 1946 ; que le Conseil constitutionnel ne dispose pas d'un pouvoir général d'appréciation et de décision de même nature que celui du Parlement ; qu'il ne lui appartient donc pas de rechercher si l'objectif que s'est assigné le législateur pouvait être atteint par d'autres voies, dès lors que les modalités retenues par la loi déferée ne sont pas manifestement inappropriées à la finalité poursuivie ;

9. Considérant, en second lieu, que, comme le rappelle le X de l'article 1^{er}, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés par l'employeur sur l'utilisation et le volume des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement dans les conditions prévues par le code du travail ; que, par ailleurs, l'article 1^{er} ne comporte aucune dérogation aux durées maximales du travail ; que le législateur n'a donc méconnu ni les exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946 selon lesquelles : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail », ni celles du onzième alinéa selon lesquelles la Nation « garantit à tous... la protection de la santé » ;

III - Jurisprudence du Conseil d'Etat

- Conseil d'Etat, Section, 18 octobre 2006, n° 276359, « Fédération des services CFDT et autres »

(...)

Sur les conclusions dirigées contre le décret du 30 décembre 2004 :

Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens présentés au soutien de ces conclusions :

Considérant qu'aux termes du dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail : « Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs » ; que ces dispositions ne sont susceptibles de recevoir application que s'agissant de professions comportant des périodes d'inaction, et pour des emplois déterminés ; que, sur le fondement de ce texte, le décret attaqué du 30 décembre 2004 a fixé, à la suite de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants, la durée légale du travail à 39 heures dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants, à l'exception des entreprises et unités économiques et sociales de plus de 20 salariés pour lesquelles la durée légale du travail a été fixée à 37 heures ;

Considérant que les requérants soutiennent, sans être sérieusement contredits, que l'ensemble des emplois que comporte l'ensemble des professions relevant du secteur des hôtels, cafés et restaurants ne sont pas de la nature de ceux pour lesquels les dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail ont prévu la possibilité d'établir un régime d'équivalence ; qu'ainsi, le décret litigieux, en fixant la durée légale du travail à 39 heures dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants pour l'ensemble des salariés de ce secteur sans limiter l'institution de ce régime d'équivalence à ceux des emplois de ces professions qui comportent des périodes d'inaction, a méconnu ces dispositions ; que, par suite, la FEDERATION DES SERVICES CFDT est fondée à en demander, pour ce motif, l'annulation ;

Sur les conclusions dirigées contre les arrêtés du 30 décembre 2004 portant respectivement extension des avenants du 13 juillet 2004 et du 2 novembre 2004 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants, en tant que ces arrêtés étendent les stipulations des avenants litigieux incluant les discothèques dans leur champ d'application :

Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens présentés au soutien de ces conclusions ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, par un jugement en date du 6 septembre 2005, passé en force de chose jugée, le tribunal de grande instance de Paris a annulé l'article 1 bis de l'avenant du 13 juillet 2004 introduisant les discothèques dans le champ d'application de la convention collective et de ce même avenant, ainsi que l'avenant du 2 novembre 2004 à cette même convention en tant qu'il inclut les discothèques dans son champ d'application ; que, par suite, le SYNDICAT NATIONAL DES DISCOTHEQUES ET LIEUX DE LOISIRS et la FEDERATION DES SERVICES CFDT sont fondés à demander l'annulation, dans cette mesure, des arrêtés du 30 décembre 2004 ;

Sur les conclusions dirigées contre les autres dispositions de l'arrêté du 30 décembre 2004 étendant l'avenant du 13 juillet 2004 :

En ce qui concerne les dispositions relatives à la durée du travail :

Considérant que si, en vertu de l'article L. 133-8 du code du travail, les dispositions d'une convention de branche ou d'un accord professionnel peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans leur champ d'application par arrêté du ministre chargé du travail, il résulte des dispositions citées plus haut de l'article L. 212-4 du même code que les dispositions d'une convention ou d'un accord prévoyant l'institution d'une durée équivalente à la durée légale du travail ne peuvent produire effet que s'il en est ainsi décidé par décret ; que, par suite, lorsque le ministre est saisi, dans les conditions prévues à l'article L. 133-8, en vue de l'extension d'une convention ou d'un accord comportant notamment des clauses relatives à l'institution d'un régime d'équivalence, il ne peut procéder à cette extension que sous réserve, en ce qui concerne ces clauses, de l'intervention du décret prévu à l'article L. 212-4 ;

Considérant que si, en l'espèce, l'arrêté du 30 décembre 2004 pouvait en principe étendre les dispositions de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants, y compris celles de son article 3 relatives au régime d'équivalence, dès lors que ce décret était intervenu le même jour, il résulte de l'annulation prononcée par la présente décision que ce décret est réputé n'être jamais intervenu ; que l'arrêté attaqué est, dès lors, entaché d'illégalité pour ce motif ; que, eu égard au lien existant, d'une part, entre les dispositions relatives au régime d'équivalence et les autres dispositions du titre II de cet avenant relatives au temps de travail et, d'autre part, entre ces dernières dispositions et celles des titres III, V et VI relatives respectivement aux congés, au compte d'épargne-temps et au travail de nuit, l'arrêté litigieux doit être annulé en tant qu'il porte extension des titres II, III, V et VI de l'avenant du 13 juillet 2004 ;

En ce qui concerne les autres dispositions de l'arrêté en cause :

Considérant que la FEDERATION DES SERVICES CFDT n'invoque aucun moyen à l'encontre des dispositions de l'arrêté attaqué autres que celles dont l'annulation vient d'être prononcée ; que le surplus de ses conclusions dirigées contre cet arrêté ne peut, par suite, qu'être rejeté ;

Sur les conclusions de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie, du Groupement national des chaînes hôtelières et de la Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie tendant à ce que le Conseil d'Etat diffère les effets des annulations prononcées par la présente décision :

Considérant qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de donner un effet différé aux annulations prononcées par la présente décision ;

(...)

- Conseil d'Etat, 18 octobre 2006, n° 280936, « Fédération générale des transports et de l'équipement et autres »

(...)

Considérant que, d'une part, l'article L. 212-2 du code du travail prévoit que des décrets en conseil des ministres déterminent les modalités d'application de l'article L. 212-1 du même code, relatif à la durée hebdomadaire du travail, pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière ; que ces décrets qui fixent notamment l'aménagement et la répartition des horaires de travail, les périodes de repos, les conditions de recours aux astreintes, ou les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois, sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées ; que, d'autre part, l'article L. 212-18 du code du travail prévoit, pour les salariés des entreprises de transport routier, de navigation intérieure, de transport ferroviaire que des décrets, pris après consultation des organisations syndicales d'employeurs et des salariés intéressées, déterminent les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-7 et L. 212-7-1 du code du travail relatives respectivement à la période de référence servant au décompte des heures supplémentaires, au droit à un repos compensateur, à la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail et à la possibilité d'organiser la durée du travail sous forme de cycles de travail ; que le décret attaqué en date du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises est pris pour l'application des dispositions précitées ;

En ce qui concerne les articles 4 à 11 du décret attaqué :

Considérant que, lorsqu'un décret en Conseil d'Etat ne précise pas que certaines de ses dispositions pourront être modifiées par décret simple, il ne peut être modifié que par décret en Conseil d'Etat ; que les dispositions des articles 5, 6 et 8 du décret du 31 mars 2005 modifient les 3°, 4° et 7° de l'article 5 du décret du 26 janvier 1983 dans leur rédaction issue du décret du 25 avril 2002 ; que ce dernier décret comporte la mention « le Conseil d'Etat entendu » et ne précise pas que certaines de ses dispositions pourront être modifiées par décret simple ; que, par suite, les dispositions des articles 5, 6 et 8 du décret attaqué, qui est un décret simple, sont entachées d'illégalité ; que, dès lors, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens soulevés contre les articles 5, 6 et 8 précités, ces articles doivent être annulés ; que les articles 4, 7, 9, 10 et 11 du décret attaqué, qui sont indivisibles des articles 5, 6 et 8, doivent également être annulés ;

En ce qui concerne les autres dispositions du décret attaqué :

Considérant, en premier lieu, qu'il ressort des pièces du dossier que, préalablement à l'intervention du décret litigieux, des documents d'information, puis un projet de décret ont été envoyés aux organisations syndicales représentatives des salariés au cours de l'année 2004 ; que ces envois ont été suivis d'une réunion de concertation qui s'est tenue le 15 décembre 2004 ; qu'un avis de consultation a été publié au Journal officiel de la République française afin d'indiquer aux organisations intéressées qu'elles étaient invitées à faire connaître leur avis sur le projet de décret ; que le délai de quinze jours qui leur était laissé pour l'examiner était suffisant ; qu'un projet de décret modifié a été envoyé à ces mêmes organisations le 1^{er} mars 2005 en vue de recueillir leur avis ; qu'ainsi, le décret litigieux a été édicté après consultation écrite et orale des organisations d'employeurs et de salariés ainsi que le prévoit l'article L. 212-2 du code du travail ; que, par suite, le moyen tiré de la méconnaissance de cet article ne peut qu'être écarté ;

Considérant, en second lieu, que l'article L. 136-2 du code du travail dispose que : « la commission nationale de la négociation collective est chargée : (...) 2° D'émettre un avis sur les projets de lois et décrets relatifs à la négociation collective » ; qu'aucune des dispositions du décret attaqué, autres que celles dont l'annulation vient d'être prononcée, ne peut être regardée comme modifiant les règles relatives à la négociation collective au sens de l'article L. 136-2 précité ; qu'ainsi, le moyen tiré de ce que les dispositions de ces articles auraient dû être soumises à la commission nationale de la négociation collective doit être écarté ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que la FEDERATION GENERALE DES TRANSPORTS ET DE L'EQUIPEMENT, la FEDERATION NATIONALE DES CHAUFFEURS ROUTIERS FNCR, la FEDERATION GENERALE CFTC DES TRANSPORTS et la FEDERATION NATIONALE DES TRANSPORTS FORCE OUVRIERE - UNCP sont seulement fondées à demander l'annulation des articles 4 à 11 du décret du 31 mars 2005 ;

Sur les conclusions du ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer tendant à ce que le Conseil d'Etat diffère les effets des annulations prononcées par la présente décision :

Considérant qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de donner un effet différé aux annulations prononcées par la présente décision ;

(...)

DECIDE :

Article 1^{er} : Les articles 4 à 11 du décret du 31 mars 2005 sont annulés.

IV - Jurisprudence de la Cour de cassation

- Cour de cassation, chambre sociale, n° 69-40514, 3 février 1971

(...)

Sur le moyen unique : vu les articles 2 du code civil, 31 et suivants du livre 1^{er} du code du travail et 7 de la loi du 20 avril 1810, ensemble l'article 31 de la convention collective des collaborateurs de la métallurgie de la région parisienne conclue le 11 juillet 1936, étendue par arrêté ministériel du 29 décembre 1936 et l'article 21 de l'avenant collaborateurs à la convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 ;

Attendu que selon lesdits articles 31 et 21 des conventions collectives et avenant susvisés, il sera alloué aux salariés congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de la durée de leur présence dans l'entreprise ;

Attendu que pour débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de licenciement calculée selon les dispositions de la convention collective de 1936, le chef d'atelier X... qui avait été au service de la société établissement Clayman de juillet 1946 au 15 janvier 1965 date de son licenciement, l'arrêt attaqué se borne à relever que la convention collective de 1936 avait été abrogée par l'effet des lois des 23 décembre 1946 et 11 février 1950 sans que soit intervenu par la suite un nouvel accord collectif applicable aux établissements Clayman ;

Attendu cependant d'une part que les lois des 23 décembre 1946 et 11 février 1950 qui ont modifié pour l'avenir les textes relatifs aux conventions collectives n'ont pas abrogé les conventions collectives conclues antérieurement selon les dispositions alors en vigueur ;

Que, d'autre part les juges du fond n'ont pas tenu compte de ce que la convention collective du 16 juillet 1954 a annulé et remplacé les accords collectifs des industries métallurgiques de la région parisienne tout en maintenant dans l'article 21 de son avenant collaborateurs l'indemnité de licenciement telle qu'elle avait été instaurée par la convention collective du 11 juillet 1936 étendue par l'arrêté ministériel du 29 décembre 1936, que celle-ci n'a donc jamais été abrogée de ce chef ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule l'arrêt rendu le 31 mai 1969, par la cour d'appel de Paris, entre les parties, remet, en conséquence, la cause et les parties au même et semblable état où elles étaient avant ledit arrêt (...)

- Cour de cassation, chambre sociale, n° 83-40701, 18 mars 1986

(...)

Sur le moyen unique, pris de la violation des articles 2 et 1134 du Code civil, L.122-28 et L.122-28-1 alors applicable du Code du travail :

Attendu que Mme X..., embauchée le 15 février 1971 par la société Bendix Automobile, ayant bénéficié à compter du 8 avril 1977, à l'expiration de ses congés de maternité d'un congé sans solde d'une année en application de l'article 20 de la Convention collective du GIMAR aux termes duquel son contrat de travail était simplement suspendu, a demandé le 9 janvier 1978 à prolonger ce congé d'une année en application de la loi du 12 juillet 1977 ; que son employeur lui ayant accordé le 17 janvier 1978 un nouveau congé sans solde, elle a demandé à reprendre son travail le 2 avril 1979, ce qui lui fut refusé faute de poste équivalent à celui qu'elle occupait au moment de son départ, puis a été licenciée ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à payer à Mme X... une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, d'une part, que la Convention collective n'avait pas aménagé un congé parental mais un congé post-natal en prévoyant que conformément aux dispositions légales en vigueur - celles du 11 juillet 1975 - la salariée pourra obtenir un congé sans solde d'une année en vue d'élever son enfant, alors, d'autre part, que la loi du 12 juillet 1977 n'a pas fait que porter de un à

deux ans la durée d'un « congé parental » mais a créé ce congé parental de toutes pièces, en l'opposant tant dans sa durée que dans son régime au congé post-natal issu de la loi du 11 juillet 1975, alors, enfin, qu'en appliquant au premier congé obtenu par la salariée la qualification de « congé parental » la Cour d'appel a fait rétroagir la loi du 12 juillet 1977 ;

Mais attendu que la Cour d'appel, après avoir exactement retenu que la loi du 12 juillet 1977 était d'application immédiate, ce dont il résultait qu'elle s'appliquait aux situations conventionnelles en cours, et que ses dispositions primaient celles plus restrictives de la convention collective antérieure, a estimé à bon droit que le premier congé avait été un congé parental dont la salariée n'avait fait que demander la prolongation et a, ainsi légalement justifié sa décision ; [rejet]

(...)

- Cour de cassation, chambre sociale, n° 03-60125, 26 mai 2004, « Syndicats CGT et SUD Renault contre société Renault »

(...)

Vu les articles L. 421-2 et L. 431-2 du Code du travail ;

Attendu que les salariés mis à disposition, au sens des articles précités, pris en compte au prorata de leur temps de présence pour le calcul de l'effectif de l'entreprise pour les élections professionnelles, sont ceux qui participent aux activités nécessaires au fonctionnement de l'entreprise utilisatrice ; qu'il en résulte que cette participation n'est pas restreinte au seul métier de l'entreprise ou à la seule activité principale de celle-ci ;

Attendu que pour valider le décompte de la société Renault au titre des salariés mis à disposition par les sociétés prestataires de services, le tribunal d'instance énonce que seuls les salariés des sociétés des métiers de l'automobile et de maintenance industrielle et informatique qui participent directement au processus de production doivent être pris en compte dans l'effectif ;

Qu'en statuant ainsi, le tribunal d'instance a ajouté une condition à la loi et ainsi violé les textes susvisés ;

(...)

- Cour de cassation, chambre sociale, n° 06-60171, 28 février 2007, « Syndicat CGT PCA établissement de Poissy »

(...)

Sur les troisième et cinquième moyens, réunis :

Vu les articles L. 423-7 et L. 433-4 du code du travail ;

Attendu que sauf dispositions législatives contraires, les travailleurs mis à disposition d'une entreprise, intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, inclus à ce titre dans le calcul des effectifs en application de l'article L. 620-10 du code du travail, sont à ce même titre, électeurs aux élections des membres du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par les textes susvisés ;

Attendu que pour dire, d'abord, que les salariés des entreprises extérieures doivent être exclus de l'électorat pour les élections du comité d'établissement, constater, ensuite, qu'en application du jugement du 7 mars 2006, le protocole préélectoral avait inclus dans l'électorat des délégués du personnel les seuls salariés des prestataires partageant les mêmes conditions de travail et les mêmes moyens de production et valider enfin les élections professionnelles, le tribunal retient, d'une part, que ces salariés ne subissent pas les aléas auxquels peuvent être soumis les salariés de l'entreprise utilisatrice et que le comité d'entreprise, faute de financement, ne peut assurer la prise en charge des oeuvres sociales, si bien qu'ils ne sont pas électeurs au comité d'établissement, et, d'autre part, que peuvent participer aux élections des délégués du personnel les salariés des sociétés prestataires, intégrés à la communauté de travail, dès lors qu'ils participent à cette activité et partagent les mêmes conditions de travail, en étant soumis aux instructions de l'entreprise d'accueil relativement au contrôle des conditions de travail et que la société PCA a justifié que

les salariés des entreprises prestataires qui n'ont pas été inclus dans la liste électorale ne remplissaient pas ces conditions ;

Qu'en statuant ainsi, en l'absence de dispositions législatives contraires, en ajoutant à la loi des conditions qu'elle ne comporte pas pour limiter la composition du corps électoral tant du comité d'entreprise que des délégués du personnel, le tribunal a violé les textes susvisés ;

(...)