

Décision n° 2014 - 388 QPC

**Article 8 -III de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant
modernisation du marché du travail**

Portage salarial

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2014

Sommaire

I. Dispositions législatives.....	5
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	25

Table des matières

I. Dispositions législatives.....	5
A. Dispositions contestées	5
Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail	5
- Article 8	5
B. Historique des dispositions	5
Accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marche du travail.....	5
- Article 19 : Sécuriser le portage salarial	5
C. Autres dispositions	6
Code du travail.....	6
- Article L. 1251-1.....	6
- Article L. 1251-2.....	6
- Article L. 1251-3.....	6
- Article L. 1251-4.....	6
- Article L. 1251-6.....	6
- Article L. 1251-7.....	7
- Article L. 1251-9.....	7
- Article L. 1251-10.....	8
- Article L. 1251-11.....	8
- Article L. 1251-12.....	8
- Article L. 1251-13.....	9
- Article L. 1251-14.....	9
- Article L. 1251-15.....	9
- Article L. 1251-18.....	9
- Article L. 1251-19.....	9
- Article L. 1251-20.....	10
- Article L. 1251-21.....	10
- Article L. 1251-22.....	10
- Article L. 1251-23.....	10
- Article L. 1251-24.....	10
- Article L. 1251-26.....	11
- Article L. 1251-27.....	11
- Article L. 1251-28.....	11
- Article L. 1251-29.....	11
- Article L. 1251-30.....	11
- Article L. 1251-31.....	12
- Article L. 1251-32.....	12
- Article L. 1251-33.....	12
- Article L. 1251-34.....	12
- Article L. 1251-35.....	12
- Article L. 1251-36.....	13
- Article L. 1251-37.....	13
- Article L. 1251-38.....	13
- Article L. 1251-39.....	13
- Article L. 1251-40.....	14
- Article L. 1251-41.....	14
- Article L. 1251-42.....	14
- Article L. 1251-43.....	14
- Article L. 1251-44.....	14
- Article L. 1251-64.....	15
- Article L. 1252-1.....	15
- Article L. 1252-2.....	15
- Article L. 1252-3.....	15
- Article L. 1252-4.....	15

- Article L. 1252-5.....	15
- Article L. 1252-6.....	16
- Article L. 1252-7.....	16
- Article L. 1252-8.....	16
- Article L. 1252-9.....	16
- Article L. 1252-10.....	16
- Article L. 1252-11.....	16
- Article L. 1252-12.....	16
- Article L. 1252-13.....	16
- Article L. 1253-1.....	17
- Article L. 1253-9.....	17
- Article L. 1253-10.....	17
- Article L. 1253-11.....	17
- Article L. 1253-12.....	18
- Article L. 1253-13.....	18
- Article L. 1253-14.....	18
- Article L. 1253-15.....	18
- Article L. 1253-16.....	18
- Article L. 2222-1.....	19
- Article L. 2261-17.....	19
- Article L. 2261-19.....	19
- Article L. 8231-1.....	20
- Article L. 8241-1.....	20
D. Application des dispositions contestées.....	20
1. Jurisprudence.....	20
a. Jurisprudence judiciaire.....	20
- Cour de cassation, chambre sociale, 16 décembre 2009, n° 08-17852.....	20
- Cour de cassation, chambre sociale, 17 février 2010, n° 08-45298.....	21
- Cour de cassation, chambre sociale, 17 février 2010, n° 08-40671.....	22
b. Jurisprudence administrative.....	22
- Conseil d'Etat, assemblée, 16 décembre 2005, <i>Ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité et Syndicat national des huissiers de justice</i> , n° 259584.....	22
2. Questions parlementaires.....	23
a. Assemblée nationale.....	23
- Question écrite n° 84215 de M. Jean-Paul Garraud.....	23
- Question écrite n° 112872 de Mme Marie-Odile Bouillé.....	24
II. Constitutionnalité de la disposition contestée.....	25
A. Normes de référence.....	25
1. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.....	25
- 6 ^{ème} alinéa.....	25
- 8 ^{ème} alinéa.....	25
2. Constitution du 4 octobre 1958.....	25
- Article 34.....	25
B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....	25
1. Sur l'atteinte à la liberté syndicale et au principe de la libre participation des travailleurs à leur conditions de travail.....	25
- Décision n° 86-217 DC du 18 septembre 1986 - Loi relative à la liberté de communication.....	25
- Décision n° 93-328 DC du 16 décembre 1993 - Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.....	26
- Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996 - 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.....	27
- Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004 - Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.....	27

- Décision n° 2005-514 DC du 28 avril 2005 - Loi relative à la création du registre international français	27
- Décision n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006 - Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social	28
- Décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007 - Loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs	28
- Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008 - Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	28
- Décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010 - CGT-FO et autres [Représentativité des syndicats] ..	29
- Décision n° 2010-91 QPC du 28 janvier 2011 - Fédération nationale CGT des personnels des organismes sociaux [Représentation des personnels dans les agences régionales de santé]	29
- Décision n° 2013-333 QPC du 26 juillet 2013 - M. Philippe M. et autres [Représentation des salariés au conseil d'administration]	29

2. Sur l'incompétence négative du législateur 30

- Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996 - 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	30
- Décision n° 2004-507 DC du 9 décembre 2004 - Loi portant diverses dispositions relatives au sport professionnel.....	30
- Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008 - Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.....	31
- Décision n° 2010-5 QPC du 18 juin 2010 - SNC KIMBERLY CLARK [Incompétence négative en matière fiscale]	31
- Décision n° 2010-45 QPC du 6 octobre 2010 - M. Mathieu P. [Noms de domaine Internet]	31
- Décision n° 2012-254 QPC du 18 juin 2012 - Fédération de l'énergie et des mines - Force ouvrière FNEM FO [Régimes spéciaux de sécurité sociale]	32
- Décision n° 2012-277 QPC du 5 octobre 2012 - Syndicat des transports d'Île-de-France [Rémunération du transfert de matériels roulants de la Société du Grand Paris au Syndicat des transports d'Île-de-France].....	32
- Décision n° 2012-298 QPC du 28 mars 2013 - SARL Majestic Champagne [Taxe additionnelle à la contribution sur la valeur ajoutée des entreprises - Modalités de recouvrement].....	33
- Décision n° 2013-336 QPC du 1 août 2013 - Société Natixis Asset Management [Participation des salariés aux résultats de l'entreprise dans les entreprises publiques]	33
- Décision n° 2013-343 QPC du 27 septembre 2013 - Époux L. [Détermination du taux d'intérêt majorant les sommes indûment perçues à l'occasion d'un changement d'exploitant agricole].....	34
- Décision n° 2013-682 DC du 19 décembre 2013 - Loi de financement de la sécurité sociale pour 2014	34
- Décision n° 2013-367 QPC du 14 février 2014 - Consorts L. [Prise en charge en unité pour malades difficiles des personnes hospitalisées sans leur consentement]	34

I. Dispositions législatives

A. Dispositions contestées

Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail

- Article 8

I. — Le chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section 7 ainsi rédigée :

« Section 7

« Portage salarial

« Art. L. 1251-64.-Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle. »

II. — Dans le 1° de l'article L. 8241-1 du même code, après le mot : « temporaire, », sont insérés les mots : « au portage salarial, ».

III. — Par exception aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 2261-19 du code du travail et pour une durée limitée à deux ans à compter de la publication de la présente loi, un accord national interprofessionnel étendu peut confier à une branche dont l'activité est considérée comme la plus proche du portage salarial la mission d'organiser, après consultation des organisations représentant des entreprises de portage salarial et par accord de branche étendu, le portage salarial.

B. Historique des dispositions

Accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail

- Article 19 : Sécuriser le portage salarial

Le portage salarial se caractérise par:

- une relation triangulaire entre une société de portage, une personne, le porté, et une entreprise cliente,
- la prospection des clients et la négociation de la prestation et de son prix par le porté,
- la fourniture des prestations par le porté à l'entreprise cliente,
- la conclusion d'un contrat de prestation de service entre le client et la société de portage,
- et la perception du prix de la prestation par la société de portage qui en reverse une partie au porté dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail.

Considérée comme entachée d'illégalité, cette forme d'activité répond cependant à un besoin social dans la mesure où elle permet le retour à l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi, notamment des seniors. Il est souhaitable de l'organiser afin de sécuriser la situation des portés ainsi que la relation de prestation de service.

A cet effet, la branche du travail temporaire organisera, par accord collectif étendu, la relation triangulaire en garantissant au porté, le régime du salariat, la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que de son apport de clientèle. La durée du contrat de portage ne devra pas excéder trois ans.

Les signataires du présent accord évalueront les effets du dispositif, dont la mise en place est prévue ci-dessus par voie d'accord.

C. Autres dispositions

Code du travail

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre II : Le contrat de travail

Titre V : Contrat de travail temporaire et autres contrats de mise à disposition

Chapitre Ier : Contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire

- Article L. 1251-1

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 21

Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit " entreprise utilisatrice " ;

2° D'un contrat de travail, dit " contrat de mission ", entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

Lorsque l'utilisateur est une personne morale de droit public, le présent chapitre s'applique, sous réserve des dispositions prévues à la section 6.

- Article L. 1251-2

Est un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle recrute et rémunère à cet effet.

- Article L. 1251-3

Toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors d'une telle entreprise est interdite, sous réserve des dispositions relatives aux opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif autorisées par l'article L. 8241-2.

- Article L. 1251-4

Modifié par LOI n°2010-853 du 23 juillet 2010 - art. 29

Par dérogation au principe d'exclusivité prévu à l'article L. 1251-2, les entreprises de travail temporaire peuvent exercer :

1° Des activités de placement privé prévues à l'article L. 5321-1 ;

2° L'activité d'entreprise de travail à temps partagé.

Section 2 : Conditions de recours

Sous-section 1 : Cas de recours.

- Article L. 1251-6

Modifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 1

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1251-7, il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée " mission " et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié, en cas :

- a) D'absence ;
 - b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
 - c) De suspension de son contrat de travail ;
 - d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
 - e) D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
- 2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- 3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- 4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;
- 5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint, mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

- **Article L. 1251-7**

Modifié par LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 7

Outre les cas prévus à l'article [L. 1251-6](#), la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir :

- 1° Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;
- 2° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- 3° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer une formation professionnelle au salarié par la voie de l'apprentissage, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Cette formation est dispensée pour partie dans l'entreprise utilisatrice et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage en application de l'article [L. 6221-1](#).

Sous-section 2 : Interdictions.

- **Article L. 1251-9**

Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de faire appel à un salarié temporaire au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice.

Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

L'interdiction ne s'applique pas :

- 1° Lorsque la durée du contrat de mission n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;
- 2° Lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.

Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalables du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Les dérogations prévues aux 1° et 2° n'exonèrent pas l'employeur de respecter la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45.

- **Article L. 1251-10**

Outre les cas prévus à l'article L. 1251-9, il est interdit de recourir au travail temporaire :

- 1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;
- 2° Pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-1. L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction, dans des conditions déterminées par voie réglementaire ;
- 3° Pour remplacer un médecin du travail.

Section 3 : Contrat de mission

Sous-section 1 : Formation et exécution du contrat

Paragraphe 1 : Fixation du terme et durée du contrat.

- **Article L. 1251-11**

Le contrat de mission comporte un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition. Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

- 1° Remplacement d'un salarié absent ;
- 2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- 3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- 4° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- 5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6.

Le contrat de mission est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

- **Article L. 1251-12**

Modifié par LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 14

La durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1251-35.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est portée à vingt-quatre mois :

- 1° Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;
- 2° Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;
- 3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois.

Elle est portée à trente-six mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à l'article [L. 6222-7-1](#).

- **Article L. 1251-13**

Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1251-6, il peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer.

Paragraphe 2 : Période d'essai.

- **Article L. 1251-14**

Le contrat de mission peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par convention ou accord professionnel de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut de convention ou d'accord, cette durée ne peut excéder :

- 1° Deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois ;
- 2° Trois jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à deux mois ;
- 3° Cinq jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à deux mois.

- **Article L. 1251-15**

La rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat de mission.

Paragraphe 4 : Rémunération.

- **Article L. 1251-18**

La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, perçue par le salarié temporaire ne peut être inférieure à celle prévue au contrat de mise à disposition, telle que définie au 6° de l'article L. 1251-43.

Le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire indépendamment de son ancienneté dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

- **Article L. 1251-19**

Le salarié temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque mission qu'il effectue, quelle qu'en ait été la durée.

Le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la durée de la mission et ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission. L'indemnité est versée à la fin de la mission.

Pour l'appréciation des droits du salarié, sont assimilées à un temps de mission :

- 1° Les périodes de congé légal de maternité et d'adoption ;
- 2° Les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, de suspension du contrat de mission pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- 3° Les périodes pendant lesquelles un salarié est rappelé sous les drapeaux, à condition que le point de départ de ces périodes se place au cours d'une mission.

- **Article L. 1251-20**

Le salarié temporaire mis à la disposition d'une entreprise du bâtiment ou des travaux publics mentionnée à l'article L. 5424-6 a droit à une indemnité en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice, employés sur le même chantier, en bénéficient.

Cette indemnité, calculée selon les modalités prévues aux articles L. 5424-6 à L. 5424-19, est versée par l'entreprise de travail temporaire et n'est soumise à aucune condition d'ancienneté du salarié.

Paragraphe 5 : Conditions de travail.

- **Article L. 1251-21**

Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait :

1° A la durée du travail ;

2° Au travail de nuit ;

3° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;

4° A la santé et la sécurité au travail ;

5° Au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

- **Article L. 1251-22**

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire.

Sauf lorsque cette dernière relève du régime agricole, le suivi médical des salariés est assuré par des services de santé au travail faisant l'objet d'un agrément spécifique.

Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

- **Article L. 1251-23**

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

- **Article L. 1251-24**

Les salariés temporaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés.

Lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition.

Sous-section 2 : Rupture anticipée, échéance du terme et renouvellement du contrat

Paragraphe 1 : Rupture anticipée du contrat.

- Article L. 1251-26

L'entreprise de travail temporaire qui rompt le contrat de mission du salarié avant le terme prévu au contrat lui propose, sauf faute grave de ce dernier ou cas de force majeure, un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables.

Le nouveau contrat de mission ne peut comporter de modifications d'un élément essentiel en matière de qualification professionnelle, de rémunération, d'horaire de travail et de temps de transport.

A défaut, ou si le nouveau contrat de mission est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'entrepreneur de travail temporaire assure au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.

Lorsque la durée restant à courir du contrat de mission rompu est supérieure à quatre semaines, les obligations du présent article peuvent être satisfaites au moyen de trois contrats successifs au plus.

- Article L. 1251-27

La rupture du contrat de mise à disposition ne constitue pas un cas de force majeure.

- Article L. 1251-28

La rupture anticipée du contrat de mission qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'entreprise de travail temporaire à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le salarié justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine, compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée accomplie lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Dans les deux cas, la durée totale du préavis ne peut être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines.

Paragraphe 2 : Echéance du terme du contrat.

- Article L. 1251-29

La suspension du contrat de mission du salarié ne fait pas obstacle à l'échéance de ce contrat.

- Article L. 1251-30

Le terme de la mission prévu au contrat de mise à disposition ou fixé par avenant à ce dernier peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

L'aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail ni de conduire à un dépassement de la durée maximale du contrat de mission fixée par l'article L. 1251-12.

- **Article L. 1251-31**

Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1251-6, le terme de la mission initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

- **Article L. 1251-32**

Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci, et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

- **Article L. 1251-33**

Modifié par LOI n°2008-1249 du 1er décembre 2008 - art. 18

L'indemnité de fin de mission n'est pas due :

1° Lorsque le contrat de mission est conclu au titre du 3° de [l'article L. 1251-6](#) si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire, ou si une convention ou un accord conclu au sein d'entreprises ou d'établissements de cette branche le prévoit ;

2° Lorsque le contrat de mission est conclu dans le cadre de [l'article L. 1251-57](#) ;

3° (Abrogé) ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou en cas de force majeure.

- **Article L. 1251-34**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1251-12 relatives à la durée maximale du contrat de mission, lorsqu'un salarié temporaire est exposé à des rayonnements ionisants et qu'au terme de son contrat de mission cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, l'entreprise de travail temporaire lui propose, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 1251-26, un ou plusieurs contrats prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables après l'expiration du contrat précédent, pour une durée telle que l'exposition constatée à l'expiration du ou des nouveaux contrats soit au plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale des contrats.

Un décret détermine la valeur limite utilisée pour les besoins du présent article.

Paragraphe 3 : Renouvellement du contrat.

- **Article L. 1251-35**

Le contrat de mission est renouvelable une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1251-12.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Sous-section 3 : Succession de contrats.

- Article L. 1251-36

A l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal :

1° Au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs.

- Article L. 1251-37

Modifié par LOI n°2008-1249 du 1er décembre 2008 - art. 18

Le délai de carence n'est pas applicable :

1° Lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

2° Lorsque le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 ;

5° (Abrogé) ;

6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission, pour la durée du contrat non renouvelé.

Sous-section 4 : Embauche par l'entreprise utilisatrice à l'issue d'une mission.

- Article L. 1251-38

Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Sous-section 5 : Requalification du contrat.

- Article L. 1251-39

Lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

- **Article L. 1251-40**

Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10 à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

- **Article L. 1251-41**

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine.

Si le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'entreprise utilisatrice, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Section 4 : Contrat de mise à disposition et entreprise de travail temporaire
Sous-section 1 : Contrat de mise à disposition.

- **Article L. 1251-42**

Lorsqu'une entreprise de travail temporaire met un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice, ces entreprises concluent par écrit un contrat de mise à disposition, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

- **Article L. 1251-43**

Le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié comporte :

1° Le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire. Cette mention est assortie de justifications précises dont, notamment, dans les cas de remplacement prévus aux 1°, 4° et 5° de l'article L. 1251-6, le nom et la qualification de la personne remplacée ou à remplacer ;

2° Le terme de la mission ;

3° Le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues aux articles L. 1251-30 et L. 1251-31. Cette disposition s'applique également à l'avenant prévoyant le renouvellement du contrat de mise à disposition ;

4° Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ;

5° La nature des équipements de protection individuelle que le salarié utilise. Il précise, le cas échéant, si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;

6° Le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.

- **Article L. 1251-44**

Toute clause tendant à interdire l'embauche par l'entreprise utilisatrice du salarié temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite.

Section 7 : Portage salarial.

- Article L. 1251-64

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 8 (V)

Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle.

Chapitre II : Contrat conclu avec une entreprise de travail à temps partagé

Section 1 : Définitions.

- Article L. 1252-1

Le recours au travail à temps partagé a pour objet la mise à disposition d'un salarié par une entreprise de travail à temps partagé au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail à temps partagé et le client utilisateur dit " entreprise utilisatrice " ;

2° D'un contrat de travail, dit " contrat de travail à temps partagé ", entre le salarié et son employeur, l'entreprise de travail à temps partagé.

- Article L. 1252-2

Est un entrepreneur de travail à temps partagé toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive, nonobstant les dispositions de l'article L. 8241-1, est de mettre à disposition d'entreprises utilisatrices du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens.

Les salariés mis à disposition le sont pour des missions qui peuvent être à temps plein ou à temps partiel.

- Article L. 1252-3

Les entreprises de travail temporaire peuvent exercer l'activité d'entreprise de travail à temps partagé.

Section 2 : Contrat de travail à temps partagé.

- Article L. 1252-4

Le contrat de travail à temps partagé est réputé être à durée indéterminée.

- Article L. 1252-5

Lorsque la mise à disposition du salarié s'effectue hors du territoire métropolitain, le contrat de travail à temps partagé contient une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entreprise de travail à temps partagé.

Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.

- **Article L. 1252-6**

La rémunération versée au salarié mis à disposition ne peut être inférieure à celle d'un salarié de niveau de qualification professionnelle identique ou équivalent occupant le même poste ou les mêmes fonctions dans l'entreprise utilisatrice.

- **Article L. 1252-7**

Pendant la durée de la mise à disposition, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

- **Article L. 1252-8**

Le salarié mis à disposition a accès dans l'entreprise utilisatrice aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier les salariés de cette entreprise, dans les mêmes conditions que ces derniers.

Lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition.

- **Article L. 1252-9**

La rupture du contrat de travail à temps partagé est réalisée selon les dispositions prévues au titre III, relative aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Section 3 : Contrat de mise à disposition et entreprise de travail à temps partagé.

- **Article L. 1252-10**

Le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié comporte :

- 1° Le contenu de la mission ;
- 2° La durée estimée de la mission ;
- 3° La qualification professionnelle du salarié ;
- 4° Les caractéristiques particulières du poste de travail ou des fonctions occupées ;
- 5° Le montant de la rémunération et ses différentes composantes.

- **Article L. 1252-11**

Toute clause tendant à interdire le recrutement du salarié mis à disposition par l'entreprise utilisatrice à l'issue de sa mission est réputée non écrite.

- **Article L. 1252-12**

L'entreprise de travail à temps partagé peut apporter à ses seules entreprises utilisatrices des conseils en matière de gestion des compétences et de la formation.

- **Article L. 1252-13**

L'entrepreneur de travail à temps partagé justifie, à tout moment, d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

1° Des salaires et de leurs accessoires ;

2° Des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales.

Chapitre III : Contrats conclus avec un groupement d'employeurs

Section 1 : Groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application d'une même convention collective

Sous-section 1 : Objet.

- Article L. 1253-1

Modifié par LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 20 (V)

Des groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Cette mise à disposition peut avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le présent code.

Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Les groupements qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion qu'ils mettent à la disposition de leurs membres peuvent être reconnus comme des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans des conditions fixées par décret.

Les groupements mentionnés au présent article ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif.

Sous-section 3 : Conditions d'emploi et de travail.

- Article L. 1253-9

Modifié par LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 31

Les contrats de travail conclus par le groupement sont établis par écrit. Ils comportent notamment :

1° Les conditions d'emploi et de rémunération ;

2° La qualification professionnelle du salarié ;

3° La liste des utilisateurs potentiels ;

4° Les lieux d'exécution du travail.

Ils garantissent l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition.

NOTA:

Aux termes de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, article 30, les articles 31 à 39 de la présente loi entrent en vigueur au 1er novembre 2011. Un accord collectif national conclu avant cette date peut déroger à ces articles.

- Article L. 1253-10

Les salariés du groupement bénéficient de la convention collective dans le champ d'application de laquelle le groupement a été constitué.

- Article L. 1253-11

Modifié par LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 34

Sans préjudice des conventions de branche ou des accords professionnels applicables aux groupements d'employeurs, les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent conclure des accords collectifs de travail .

NOTA:

Aux termes de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, article 30, les articles 31 à 39 de la présente loi entrent en vigueur au 1er novembre 2011. Un accord collectif national conclu avant cette date peut déroger à ces articles.

- **Article L. 1253-12**

Modifié par LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 37

Pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à :

1° La durée du travail ;

2° Le travail de nuit ;

3° Le repos hebdomadaire et les jours fériés ;

4° La santé et la sécurité au travail ;

5° Le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs ;

6° L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage définie à la section 3 du chapitre III du titre II du livre II de la sixième partie.

NOTA:

Aux termes de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, article 30, les articles 31 à 39 de la présente loi entrent en vigueur au 1er novembre 2011. Un accord collectif national conclu avant cette date peut déroger à ces articles.

- **Article L. 1253-13**

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge du groupement.

Lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.

- **Article L. 1253-14**

Les salariés du groupement ont accès dans l'entreprise utilisatrice aux moyens collectifs de transport et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que ces derniers.

- **Article L. 1253-15**

Un salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs peut bénéficier d'une délégation de pouvoir du chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions qu'un salarié de cette entreprise.

Sous-section 4 : Actions en justice.

- **Article L. 1253-16**

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise utilisatrice ou dans le groupement peuvent exercer en justice les actions civiles nées en vertu des dispositions du présent chapitre en faveur des salariés du groupement.

Elles peuvent exercer ces actions sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

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

Titre II : Objet et contenu des conventions et accords collectifs de travail

Chapitre II : Contenu et durée des conventions et accords

Section 1 : Détermination du champ d'application des conventions et accords.

- Article L. 2222-1

Modifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 1

Les conventions et accords collectifs de travail, ci-après désignés " conventions " et " accords " dans le présent livre, déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.

Pour ce qui concerne les professions agricoles mentionnées aux 1° à 3°, 6° et 7° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, le champ d'application des conventions et accords peut, en outre, tenir compte du statut juridique des entreprises concernées ou du régime de protection sociale d'affiliation de leurs salariés.

Les conventions et accords dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Titre VI : Application des conventions et accords collectifs

Chapitre Ier : Conditions d'applicabilité des conventions et accords

Section 7 : Extension et élargissement

Sous-section 1 : Principes.

- Article L. 2261-17

En cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé, le ministre chargé du travail peut, à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou de sa propre initiative, sauf opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective :

1° Rendre obligatoire dans le secteur territorial considéré une convention ou un accord de branche déjà étendu à un secteur territorial différent. Le secteur territorial faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions économiques analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue ;

2° Rendre obligatoire dans le secteur professionnel considéré une convention ou un accord professionnel déjà étendu à un autre secteur professionnel. Le secteur professionnel faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue, quant aux emplois exercés ;

3° Rendre obligatoire dans une ou plusieurs branches d'activité non comprises dans son champ d'application un accord interprofessionnel étendu ;

4° Lorsque l'élargissement d'une convention ou d'un accord a été édicté conformément aux alinéas précédents, rendre obligatoires leurs avenants ou annexes ultérieurs eux-mêmes étendus dans le ou les secteurs visés par cet élargissement.

Sous-section 2 : Conditions d'extension des conventions et accords.

- Article L. 2261-19

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire.

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

Huitième Partie : Contrôle de l'application de la législation du travail

Livre II : Lutte contre le travail illégal

Titre III : Marchandage

Chapitre Ier : Interdiction

- Article L. 8231-1

Le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluider l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit

Titre IV : Prêt illicite de main-d'œuvre

Chapitre Ier : Interdiction.

- Article L. 8241-1

Modifié par LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 40

Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre :

1° Des dispositions du présent code relatives au travail temporaire, au portage salarial aux entreprises de travail à temps partagé et à l'exploitation d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequin ;

2° Des dispositions de l'article L. 222-3 du code du sport relatives aux associations ou sociétés sportives ;

3° Des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

D. Application des dispositions contestées

1. Jurisprudence

a. Jurisprudence judiciaire

- Cour de cassation, chambre sociale, 16 décembre 2009, n° 08-17852

(...)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 13 mai 2008) que Mme X..., qui a travaillé en qualité de consultante pour la société Valor Consultants en vertu d'un contrat de travail intermittent conclu du 9 décembre 2002 au 10 mai 2004, s'est inscrite après son licenciement du 8 avril 2004 auprès de l'ASSEDIC pour obtenir l'allocation d'aide au retour à l'emploi ; que sa demande a été rejetée par l'ASSEDIC du Pas-de-Calais dans sa décision du 7 juillet 2004 au motif de l'absence de lien de subordination dans son activité dans l'entreprise; que Mme X... a saisi la juridiction civile pour obtenir l'annulation de cette décision;

Attendu que l'ASSEDIC du Pas-de-Calais fait grief à l'arrêt d'avoir annulé la décision du 7 juillet 2004 par laquelle elle a refusé d'admettre Mme X... au bénéfice du régime d'assurance-chômage et de l'avoir condamnée au paiement des allocations lui revenant, alors, selon le moyen, que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ; qu'en se

déterminant sur la seule condition des stipulations du contrat de travail liant la société Valor Consultants à Mme X... pour en déduire que l'autonomie dont elle disposait dans la prospection et l'organisation de son travail de consultant n'était pas dénuée de tout contrôle exercé sur son activité par la société Valor qui, selon la convention des parties, se réservait la faculté d'accepter ou de refuser un client apporté par le consultant, qui exigeait la communication de la correspondance entre le consultant et le client et qui pouvait mettre fin au contrat pour l'hypothèse où le salarié n'apporterait pas de nouvelles missions, sans rechercher si, dans les conditions effectives de travail, la société Valor Consultants avait le pouvoir de donner des ordres et des directives relatifs à l'exercice du travail lui-même, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements, la cour d'appel s'est déterminée par des motifs impropres à caractériser l'existence d'un lien de subordination ; qu'ainsi, elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 121-1 devenu L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel **qui a recherché les conditions réelles de l'activité de Mme X... en qualité de consultante et qui a constaté par motifs propres et adoptés sans se limiter à l'examen du contrat de travail que la société Valor Consultants s'était réservée la faculté d'accepter ou de refuser un client apporté par le consultant lequel devait lui adresser ses comptes rendus d'activité pour lui permettre de suivre l'exécution de la mission, exigeait la communication de la correspondance entre ce dernier et le client et pouvait mettre fin à son contrat s'il n'apportait pas de nouvelles missions et avait licencié l'intéressée, a pu en déduire l'existence d'un lien de subordination ;** que le moyen n'est pas fondé ;

(...)

- **Cour de cassation, chambre sociale, 17 février 2010, n° 08-45298**

(...)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a fait acte de candidature auprès de la société AVS Concept, qui exerce l'activité de sélection et mise à disposition de personnel dans le secteur du bâtiment, et a été engagé par elle, dans le cadre d'un portage salarial, à compter du 5 avril 2004 en qualité de maçon aux termes d'un contrat à durée indéterminée auquel était annexée une " charte de collaboration ", paraphée par le salarié, qui fixait ses conditions d'emploi, son mode de rémunération ainsi que ses obligations professionnelles ; qu'il a été licencié le 16 juin 2005 ; que M. X... a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes tendant au paiement d'un rappel de salaire et de dommages-intérêts pour licenciement abusif ainsi qu'au remboursement de prélèvements indus ;

Sur les deux premiers moyens réunis :

Vu les articles L. 1221-1 et L. 1211-1 du code du travail ;

Attendu que le contrat de travail comporte pour l'employeur l'obligation de fournir du travail au salarié ;

Attendu que pour juger que le licenciement de M. X... était fondé sur une cause réelle et sérieuse, le débouter de ses demandes et le condamner à rembourser à la société AVS Concept les salaires perçus pour la période de mars à juillet 2005, la cour d'appel a, après avoir mentionné que la charte de collaboration, paraphée et signée par M. X..., prévoyait que le collaborateur recherchait ses missions et les exécutait dans le respect des règles en vigueur dans son domaine d'activité, retenu, d'une part, qu'eu égard aux dispositions contractuelles, le fait d'être demeuré sans activité plus de deux mois consécutifs et de ne pas avoir réalisé la somme de 500 euros de marge par mois, fixée dans le dossier d'inscription, caractérisent la non-atteinte de l'objectif ayant motivé le licenciement du 16 juin 2005, d'autre part que M. X... n'ayant pas justifié avoir adressé à la société AVS Concept une attestation des heures effectuées du 1er au 31 juillet 2004, aucune rémunération n'avait été versée en l'absence de démonstration d'une activité exercée, et que, s'agissant des mois de mars à juin 2005, il ne pouvait recevoir de rémunération dans la mesure où il ne justifiait pas avoir adressé à la société AVS Concept les attestations d'heures effectuées ;

Qu'en statuant ainsi par des motifs tirés de ce que M. X... n'avait pas travaillé pendant plusieurs périodes faute d'avoir trouvé des missions à effectuer alors que c'était à la société AVS Concept, en sa qualité d'employeur, de lui fournir du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 3211-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter M. X... de ses demandes de remboursement au titre des prélèvements sur ses salaires d'avril 2004 à février 2005 et de paiement de dommages-intérêts, **la cour d'appel a relevé que l'employeur avait procédé à des retenues prévues par l'article 18 de la charte de collaboration qui fixe le tableau des rémunérations applicables pour le calcul des salaires des collaborateurs, que M. X..., qui avait approuvé**

ces dispositions, ne pouvait s'opposer à l'application des prélèvements opérés sur le chiffre d'affaires qu'il avait réalisé ; qu'il n'y avait pas davantage lieu d'allouer des dommages-intérêts à M. X..., qui ne justifiait pas d'un préjudice, en l'absence de démonstration de prélèvements indus sur la rémunération lui revenant aux termes du contrat ;

Qu'en se déterminant ainsi sans rechercher si les conditions de la rémunération de M. X... découlant des dispositions contractuelles régissant sa relation de travail salariée avec la société AVS Concept, et notamment si les prélèvements opérés par cette dernière dans ce cadre, étaient conformes aux dispositions légales, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

(...)

- **Cour de cassation, chambre sociale, 17 février 2010, n° 08-40671**

(...)

Vu les articles L. 1211-1, L. 1221-1 et L. 3123-14 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008 ;

Attendu que, sauf exceptions prévues par la loi, il ne peut être dérogé par l'employeur à l'obligation de mentionner, dans le contrat de travail à temps partiel, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société AVS concept le 3 mai 2004, dans le cadre d'un portage salarial, en qualité de tailleur de pierre - petite maçonnerie selon un contrat à durée indéterminée "à temps choisi" ; qu'il a signé simultanément une "charte de collaboration" fixant les conditions d'emploi, le mode de rémunération ainsi que les obligations professionnelles du salarié porté ; qu'il a été licencié le 16 novembre 2005 pour non réalisation d'objectifs ; que contestant la rupture de son contrat de travail, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour rejeter la demande de requalification du contrat de travail de M. X... en contrat à temps complet ainsi que sa demande de rappel de salaire, l'arrêt retient qu'il résulte des pièces versées aux débats que **les parties ont conclu un contrat à durée indéterminée à temps partiel comportant des obligations particulières ainsi qu'une convention intitulée "charte de collaboration" fixant des dispositions contractuelles spécifiques ; que cette convention cadre organisant le travail du salarié, n'est pas contraire à l'ordre public et a été acceptée par les parties en toute connaissance de cause ;** que la conclusion de ce contrat et sa convention cadre annexe entre la société AVS concept, entreprise de portage, et M. X... a pour effet de déléguer la charge de la fourniture du travail et la recherche de clients au salarié porté ; **que l'une des dispositions spécifiques contractuellement acceptées fixe un minimum horaire symbolique de quatre heures par mois à effectuer par le salarié et que cette disposition a pour effet de rendre ce dernier autonome dans la gestion de son emploi du temps s'agissant des heures dépassant le minimum horaire le cas échéant ;**

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le contrat prévoyait une durée de travail minimale symbolique, la durée réelle étant variable et dépendant de l'activité déployée par le salarié selon sa propre initiative, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

b. Jurisprudence administrative

- **Conseil d'Etat, assemblée, 16 décembre 2005, *Ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité et Syndicat national des huissiers de justice*, n° 259584**

(...)

Considérant qu'aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel se réfère celui de la Constitution du 4 octobre 1958 : Tout homme peut défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ; que ces dispositions, dès lors que n'y font obstacle aucun autre principe non plus qu'aucune règle de valeur constitutionnelle, impliquent notamment le droit, pour tout syndicat régulièrement constitué, de participer à des négociations collectives, sous réserve, le cas échéant, de conditions tenant à sa représentativité dans le champ de l'accord ou de la convention à négocier ;

Considérant que, selon les dispositions du troisième alinéa de l'article 8 de l'ordonnance du 2 novembre 1945 relative au statut des huissiers : La Chambre nationale, siégeant en comité mixte, règle les questions d'ordre général concernant le recrutement et la formation des clercs et employés, l'admission au stage des aspirants aux fonctions d'huissier, l'organisation des cours professionnels, la création, le fonctionnement et le budget des œuvres sociales intéressant le personnel des études, les conditions de travail dans les études et, sous réserve des dispositions légales ou réglementaires particulières, le salaire et les accessoires du salaire ; que ces dispositions confèrent à la Chambre nationale des huissiers de justice une compétence pour l'exercice de droits normalement dévolus aux organisations syndicales, en particulier la négociation de conventions ou accords collectifs relatifs au recrutement et à la formation des clercs et employés, à leurs conditions de travail dans les études et à leur rémunération ; qu'aux termes de l'article 10 de la même ordonnance : Les huissiers peuvent former entre eux des associations sous le régime de la loi du 1er juillet 1901./ Toutefois, l'objet de ces associations ne peut en aucun cas s'étendre aux questions rentrant, en vertu de la présente ordonnance, dans les attributions des diverses chambres ;

Considérant que, s'il n'appartient pas au juge administratif d'apprécier la conformité d'un texte législatif aux dispositions constitutionnelles en vigueur à la date de sa promulgation, il lui revient de constater l'abrogation, fût-elle implicite, de dispositions législatives qui découlent de ce que leur contenu est inconciliable avec un texte qui leur est postérieur, que celui-ci ait valeur législative ou constitutionnelle ;

Considérant qu'il résulte de la combinaison des dispositions citées plus haut de l'ordonnance du 2 novembre 1945 qu'elles interdisent aux organisations constituées entre huissiers de justice d'exercer aucune attribution en matière de négociation collective, cette prérogative étant réservée à la Chambre nationale des huissiers de justice ; qu'une telle interdiction est incompatible avec les dispositions du sixième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ; que, par suite, l'entrée en vigueur de celui-ci a implicitement mais nécessairement eu pour effet d'abroger les dispositions de l'article 10 de l'ordonnance du 2 novembre 1945, en tant qu'elles incluaient dans le monopole ainsi conféré à la Chambre nationale des huissiers de justice les questions entrant dans le champ d'application du troisième alinéa de l'article 8 de la même ordonnance, qui relèvent des droits reconnus aux syndicats professionnels, tant d'employeurs que de salariés ; qu'ainsi, la cour administrative d'appel de Paris a commis une erreur de droit en se fondant sur ces dispositions pour confirmer le jugement par lequel le tribunal administratif de Paris, faisant droit au recours pour excès de pouvoir introduit par la Chambre nationale des huissiers de justice, a annulé la décision ministérielle du 5 juillet 2000 reconnaissant au SYNDICAT NATIONAL DES HUISSIERS DE JUSTICE un caractère représentatif au plan national pour participer aux négociations collectives intéressant cette profession ; que, dès lors, le MINISTRE DES AFFAIRES SOCIALES, DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITE et le SYNDICAT NATIONAL DES HUISSIERS DE JUSTICE sont fondés à demander l'annulation de l'arrêt attaqué ;

(...)

2. Questions parlementaires

a. Assemblée nationale

- Question écrite n° 84215 de M. Jean-Paul Garraud

Texte de la question

Publiée dans le JO AN du 13/07/2010 page : 7758

M. Jean-Paul Garraud appelle l'attention de Mme la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi sur le portage salarial. L'orientation des négociations actuelles entre les partenaires sociaux suscite de nombreuses inquiétudes, risquant d'aboutir à des conséquences déplorables : l'exclusion de la plupart des métiers, sauf les prestations intellectuelles et la formation ; l'exclusion de toutes les activités ne permettant pas d'atteindre un salaire mensuel d'au moins 2 600 euros ; l'exclusion de toutes les personnes dont les activités ne permettent pas de financer les charges supplémentaires du statut cadre imposé ; la définition d'un portage organisé avant tout comme une solution transitoire, au détriment de tous ceux qui y trouvent au contraire un statut stable et sûr pour pérenniser leur activité, et qui représentent près de 50 % des portés actuels ; enfin, la dénaturation du portage salarial par le mélange des genres avec l'intérim qui pourrait ainsi s'exonérer des contraintes du champ d'application limité au travail temporaire. Le risque est donc de limiter le développement du portage à environ 50 000 personnes, alors que le portage pourrait répondre aux besoins de plus de 500 000 personnes, mais aussi de provoquer la fermeture de nombreuses sociétés de portage qui interviennent valablement depuis des années hors du périmètre pris en compte. Plusieurs conditions doivent être respectées : l'autonomie du porté,

l'exclusivité de l'activité de portage, des principes de rémunération adaptés, un contrat de travail cohérent, une garantie des salaires. Il souhaite, par conséquent, connaître les actions que le Gouvernement entend mettre en œuvre pour sécuriser les salariés et les entreprises du portage salarial.

Texte de la réponse

Publiée dans le JO AN du 05/10/2010 page : 11008

Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique a pris connaissance avec intérêt de la question relative au statut du portage salarial. Les négociations entamées à l'automne 2008 portant sur l'organisation du portage salarial, conduites par le syndicat des entreprises de travail temporaire PRISME (professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi) avec les organisations représentatives des entreprises de portage, ont été prévues par l'article 8 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, qui transpose l'article 19 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et fixe un délai d'aboutissement expirant le 26 juin 2010. Ainsi, au cours du printemps 2009, les syndicats ont reçu deux projets de texte élaborés par le PRISME. À l'issue de la réunion en commission mixte paritaire du 5 juin 2009, portant sur le second projet, il était prévu qu'une nouvelle réunion en commission mixte paritaire se tienne le 11 septembre 2009. Or, le 24 juin 2010, le PRISME a présenté un nouveau projet d'accord qui a été signé par trois organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC). Le Gouvernement engagera dans les semaines qui viennent les réflexions qui devront permettre, dans l'intérêt de tous, aux acteurs de disposer d'un cadre juridique adapté au portage salarial.

- Question écrite n° 112872 de Mme Marie-Odile Bouillé

Texte de la question

Publiée dans le JO AN du 28/06/2011 page : 6842

Mme Marie-Odile Bouillé interroge M. le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sur les intentions du Gouvernement concernant le portage salarial. Ce statut est un mode d'organisation du travail innovant qui permet à des professionnels de travailler de manière autonome tout en bénéficiant du statut de salarié et de sa protection sociale. D'après la Fédération nationale du portage salarial (Fenps), les "portés" sont en recherche d'emploi (35 %), des seniors qui ne trouvent plus d'emploi (20 %), des professionnels autonomes qui ne souhaitent pas créer des structures (20 %), des futurs créateurs d'entreprise (15 %) et des jeunes diplômés en recherche d'une première expérience. Un accord paritaire impliquant la branche de l'intérim mais pas celle du portage salarial a été conclu le 24 juin 2010. Pour la Fenps cet accord dénature le portage salarial et exclut 54 % des portés actuellement en activité. Elle lui demande de préciser comment la position de la Fenps sera prise en compte avant la promulgation de l'accord et quelles sont les intentions du Gouvernement pour mieux reconnaître ce statut.

Texte de la réponse

Publiée dans le JO AN du 05/10/2010 page : 11008

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative au portage salarial. L'article 19 de l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 et l'article 8 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ont confié à la branche du travail temporaire la responsabilité de conclure un accord encadrant le portage salarial. La négociation, menée à un rythme soutenu depuis l'automne 2008, a abouti à la conclusion, le 24 juin 2010, d'un accord relatif à l'activité de portage salarial, que cinq organisations syndicales représentatives de salariés sur six ont signé à la date du 20 juillet 2010, le syndicat Force ouvrière seul s'y étant refusé. Compte tenu de la complexité du sujet, une mission a été confiée le 3 novembre 2010 à l'inspection générale des affaires sociales afin d'analyser les conséquences de cet accord ainsi que les réserves formulées sur son contenu. Cette mission doit également permettre de mener une réflexion plus globale sur le portage salarial, en procédant à une large consultation des partenaires sociaux et des acteurs du monde du portage. Ce n'est qu'à l'issue de cette mission, et au vu des conclusions qu'elle formulera, que le Gouvernement disposera d'éléments plus étayés pour prendre position sur ce dossier.

II. Constitutionnalité de la disposition contestée

A. Normes de référence

1. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

- 6^{ème} alinéa

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

- 8^{ème} alinéa

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

2. Constitution du 4 octobre 1958

- Article 34

(...)

La loi détermine les principes fondamentaux :

- de l'organisation générale de la défense nationale ;
- de la libre administration des collectivités territoriales, de leurs compétences et de leurs ressources ;
- de l'enseignement ;
- de la préservation de l'environnement ;
- du régime de la propriété, des droits réels et des obligations civiles et commerciales ;
- du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale.

(...)

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

1. Sur l'atteinte à la liberté syndicale et au principe de la libre participation des travailleurs à leur conditions de travail

- Décision n° 86-217 DC du 18 septembre 1986 - Loi relative à la liberté de communication

. En ce qui concerne l'article 57 :

76. Considérant que le paragraphe II de l'article 57 de la loi est ainsi rédigé : "En cas de cessation concertée du travail dans les sociétés nationales de programme ou à la société prévue à l'article 51, la continuité du service est assurée dans les conditions suivantes : - le préavis de grève doit parvenir au président des organismes visés à l'alinéa précédent dans un délai de cinq jours francs avant le déclenchement de la grève. Il doit fixer le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée ; - un nouveau préavis ne peut être déposé par la même organisation syndicale qu'à l'issue du délai de préavis initial et, éventuellement, de la grève qui a suivi ce dernier ; - la création, la transmission et l'émission des signaux de radio et de télévision doivent être assurées par les services ou les personnels des sociétés de programme et de la société prévue à l'article 51 qui en sont chargés ; - un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application de l'alinéa ci-

dessus. Il définit notamment les services et les catégories de personnels strictement indispensables à l'exécution de cette mission, et que les présidents de sociétés concernées peuvent requérir." ; que le paragraphe III du même article dispose : "Nonobstant les dispositions du paragraphe II ci-dessus, le président de chaque société est tenu de prendre les mesures nécessaires à l'exécution du service que le nombre et les catégories de personnels présents permettent d'assurer." ;

77. Considérant que les auteurs de la saisine soutiennent que, du fait de l'absence dans le texte de cet article de toute référence à la notion de "service minimum", le service exigé des personnels en cas de grève pourrait être un service normal, ce qui constituerait alors une atteinte au droit de grève, qui est un droit constitutionnellement garanti ;

78. Considérant qu'aux termes du septième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, "Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent" ; qu'en édictant cette disposition les constituants ont entendu marquer que le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle, mais qu'il a des limites et ont habilité le législateur à tracer celles-ci en opérant la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels, dont la grève est un moyen, et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte ; que, notamment, en ce qui concerne les services publics, la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour effet de faire obstacle au pouvoir du législateur d'apporter à ce droit les limitations nécessaires en vue d'assurer la continuité du service public qui, tout comme le droit de grève, a le caractère d'un principe de valeur constitutionnelle ; que ces limitations peuvent aller jusqu'à l'interdiction du droit de grève aux agents dont la présence est indispensable pour assurer le fonctionnement des éléments du service dont l'interruption porterait atteinte aux besoins essentiels du pays ;

79. Considérant que les dispositions contenues au paragraphe II de l'article 57, qui réglementent les modalités de dépôt du préavis de grève, qui indiquent les conditions dans lesquelles doivent être assurées la création, la transmission et l'émission des signaux de radio et de télévision par des sociétés chargées de l'exécution d'une mission de service public, et qui prévoient qu'un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application de ces conditions, n'autorisent nullement à ce que, par l'institution d'un service normal et non d'un service minimum, il puisse être fait obstacle à l'exercice du droit de grève dans des cas où sa limitation ou son interdiction n'apparaissent pas justifiées au regard des principes de valeur constitutionnelle ci-dessus rappelés ; qu'il en va de même du paragraphe III qui n'a pas d'autre objet que de préciser les responsabilités propres des présidents de chaque société ; qu'ainsi le moyen invoqué, qui tend à conférer aux dispositions critiquées une portée qu'elles n'ont pas, doit être écarté ;

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

2. Considérant que l'article 29 de la loi ouvre au chef d'entreprise dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux cents salariés, la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise ; que les auteurs de la saisine font valoir qu'en prévoyant une telle possibilité, le législateur a méconnu le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ; qu'en particulier le législateur ne pouvait, s'agissant de la composition des institutions représentatives du personnel, renvoyer la mise en œuvre du principe de participation que le Préambule énonce à l'initiative unilatérale de l'employeur ;

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 œuvre ;

4. Considérant que si cette disposition implique que la détermination des modalités concrètes de cette mise en œuvre 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 ;

- **Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996 - 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**

. 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 œuvre 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'eu 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 ;

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

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 œuvre ;

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** ;

- **Décision n° 2005-514 DC du 28 avril 2005 - Loi relative à la création du registre international français**

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 œuvre** ;

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

4. Considérant, en premier lieu, que, si le Préambule de 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 énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en œuvre ;

(...)

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 œuvre ;

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 ;

- **Décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007 - Loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs**

13. Considérant, en troisième lieu, qu'en égard à la nature particulière du droit de grève, le législateur peut, comme il l'a déjà fait, confier à des organisations syndicales représentatives des prérogatives particulières relatives au déclenchement de la grève ; que ce rôle reconnu à ces organisations pour le dépôt d'un préavis de grève laisse entière la liberté de chaque salarié de décider personnellement de participer ou non à celle-ci ; que le grief doit, dès lors, être écarté ;

- **Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008 - Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail**

4. Considérant, en premier lieu, 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 énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en œuvre ;

5. Considérant que la Constitution ne confère pas au Conseil constitutionnel un pouvoir général d'appréciation et de décision de même nature que celui du Parlement ;

6. 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 ; que le législateur a entendu préciser cette notion d'intégration à la communauté de travail afin de renforcer la sécurité juridique des entreprises et des salariés ; qu'il a prévu, à cet effet, des conditions de présence continue dans les locaux de l'entreprise, fixées respectivement à douze et vingt-quatre mois, pour que les salariés mis à disposition puissent être électeurs ou éligibles dans l'entreprise où ils travaillent ; que ces dispositions ne sont entachées d'aucune erreur manifeste d'appréciation ; que, si le législateur a précisé que ces salariés devraient exercer leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice, c'est afin d'éviter ou de restreindre des

situations de double vote ; qu'ainsi, les critères objectifs et rationnels fixés par le législateur ne méconnaissent pas les exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946 ;

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

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

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

- **Décision n° 2010-91 QPC du 28 janvier 2011 - Fédération nationale CGT des personnels des organismes sociaux [Représentation des personnels dans les agences régionales de santé]**

4. Considérant, en premier lieu, que l'article L. 1432-11 précité assure une représentation effective de l'ensemble des personnels au sein des comités d'agence ; que le principe de participation à la détermination des conditions de travail n'imposait pas au législateur de prévoir l'existence de collèges électoraux distincts pour la désignation des représentants des personnels des agences régionales de santé ;

5. Considérant, en second lieu, qu'il était loisible au législateur de prévoir que les représentants des salariés de droit public et de droit privé des agences régionales de santé ne soient pas consultés de manière séparée lorsque les questions posées les concernent de manière exclusive ;

6. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le grief tiré de la méconnaissance du principe énoncé au huitième alinéa du Préambule de 1946 doit être écarté ;

- **Décision n° 2013-333 QPC du 26 juillet 2013 - M. Philippe M. et autres [Représentation des salariés au conseil d'administration]**

7. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article L. 225-35 du code de commerce : « Le conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent » ; que, si le législateur a entendu, par les dispositions contestées, permettre que la participation des travailleurs à la gestion des entreprises soit renforcée, il ne résulte pas du huitième alinéa du Préambule de 1946 que cette participation doit être mise en œuvre dans les mêmes conditions selon qu'elle s'applique aux organes dirigeants de l'entreprise ou aux institutions représentatives du personnel ; qu'en égard aux attributions du conseil d'administration, le législateur pouvait, sans méconnaître les exigences constitutionnelles précitées, limiter le corps électoral pour l'élection des salariés à ce conseil aux seuls salariés de la société et, éventuellement, de ses filiales françaises ;

2. Sur l'incompétence négative du législateur

- **Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996 - 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**

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 ;

- **Décision n° 2004-507 DC du 9 décembre 2004 - Loi portant diverses dispositions relatives au sport professionnel**

. En ce qui concerne la méconnaissance de l'article 34 de la Constitution :

9. Considérant que les requérants contestent le fait que " le dispositif en cause sera mis en oeuvre, et donc les exonérations de charges sociales et fiscales établies, selon des critères fixés par voie conventionnelle ou, si cette démarche contractuelle échoue, par décret " ;

10. Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : " La loi détermine les principes fondamentaux... du droit du travail " ; qu'aux termes du huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 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, d'autre part, l'article 34 de la Constitution place dans le domaine de la loi la fixation des " règles concernant... l'assiette, le taux et les modalités de recouvrement des impositions de toutes natures " ainsi que la détermination des " principes fondamentaux... de la sécurité sociale " ;

11. Considérant 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 en matière de droit du travail ; qu'il lui est également loisible de prévoir qu'en l'absence de convention collective, ces modalités d'application seront déterminées par décret ; qu'il en va ainsi, dans les conditions et les limites définies par le législateur, de la détermination des parts respectives du salaire et des autres éléments de la rémunération ;

12. Considérant, en premier lieu, que la part de la rémunération des sportifs professionnels qui ne sera pas considérée comme un salaire est définie par le nouvel article L. 785-1 du code du travail ; qu'elle correspond à la commercialisation, par une société constituée en application de l'article 11 de la loi du 16 juillet 1984 susvisée, de " l'image collective de l'équipe " à laquelle appartiennent les personnes liées à ladite société par " un contrat de travail dont l'objet principal est la participation à des épreuves sportives " ; que les modalités de sa fixation seront déterminées " en fonction du niveau des recettes commerciales générées par l'exploitation de l'image collective de l'équipe sportive et notamment des recettes de parrainage, de publicité et de marchandisage ainsi que de celles provenant de la cession des droits de retransmission audiovisuelle des compétitions " ; qu'enfin, ainsi qu'il ressort des débats parlementaires, ces dispositions ne concernent que des opérations promotionnelles ne nécessitant pas la présence physique des sportifs concernés et ne visent pas la retransmission en direct des rencontres ;

13. Considérant, en deuxième lieu, qu'en vertu des quatrième et cinquième alinéas du nouvel article L. 785-1 du code du travail, les modalités de calcul afférentes à la rémunération des sportifs professionnels ne pourront s'appliquer en deçà d'un seuil correspondant à deux fois le plafond fixé par décret en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, ni excéder 30 % de la rémunération brute totale qui leur est versée ;

14. Considérant, enfin, que la part de rémunération qui ne sera pas considérée comme salaire sera fixée par la négociation collective " dans chaque discipline " ; que ce n'est qu'à défaut de convention collective qu'elle sera déterminée par décret, dans le respect des conditions définies par le législateur ;

15. Considérant que, dans ces conditions, le législateur n'a pas méconnu l'étendue de sa compétence ;

- **Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008 - Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail**

14. Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi détermine les principes fondamentaux... du droit du travail » ; que le Préambule de 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 » ; qu'il résulte de ces dispositions que, **s'il est loisible au législateur de confier à la convention collective le soin de préciser les modalités concrètes d'application des principes fondamentaux du droit du travail et de prévoir qu'en l'absence de convention collective ces modalités d'application seront déterminées par décret, il lui appartient d'exercer pleinement la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution ;**

15. Considérant que les dispositions contestées prévoient une contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel, mais suppriment tout encadrement de sa durée minimale ou des conditions dans lesquelles elle doit être prise, alors que, par ailleurs, le seuil de déclenchement de cette obligation de repos n'est pas lui-même encadré par la loi ; que, dès lors, sans qu'il soit besoin pour le Conseil constitutionnel de se prononcer sur le grief tiré de la méconnaissance du onzième alinéa du Préambule de 1946, le législateur n'a pas défini de façon précise les conditions de mise en œuvre du principe de la contrepartie obligatoire en repos et a, par suite, méconnu l'étendue de la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution ;

- **Décision n° 2010-5 QPC du 18 juin 2010 - SNC KIMBERLY CLARK [Incompétence négative en matière fiscale]**

3. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article 61-1 de la Constitution : « Lorsque, à l'occasion d'une instance en cours devant une juridiction, il est soutenu qu'une disposition législative porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit, le Conseil constitutionnel peut être saisi de cette question sur renvoi du Conseil d'État ou de la Cour de cassation qui se prononce dans un délai déterminé » ; que la méconnaissance par le législateur de sa propre compétence ne peut être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité que dans le cas où est affecté un droit ou une liberté que la Constitution garantit ;

- **Décision n° 2010-45 QPC du 6 octobre 2010 - M. Mathieu P. [Noms de domaine Internet]**

3. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article 61-1 de la Constitution : « Lorsque, à l'occasion d'une instance en cours devant une juridiction, il est soutenu qu'une disposition législative porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit, le Conseil constitutionnel peut être saisi de cette question sur renvoi du Conseil d'État ou de la Cour de cassation qui se prononce dans un délai déterminé » ; que la méconnaissance par le législateur de sa propre compétence ne peut être invoquée dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité que dans le cas où est affecté un droit ou une liberté que la Constitution garantit ;

4. Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi détermine les principes fondamentaux... des obligations civiles et commerciales » ; que ressortissent en particulier aux principes fondamentaux de ces obligations civiles et commerciales les dispositions qui mettent en cause leur existence même ;

5. Considérant, d'autre part, que la liberté d'entreprendre découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ; qu'aux termes de son article 11 : « La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme : tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi » ; que la propriété est au

nombre des droits de l'homme consacrés par les articles 2 et 17 de la Déclaration de 1789 ; qu'en l'état actuel des moyens de communication et eu égard au développement généralisé des services de communication au public en ligne ainsi qu'à l'importance prise par ces services dans la vie économique et sociale, notamment pour ceux qui exercent leur activité en ligne, l'encadrement, tant pour les particuliers que pour les entreprises, du choix et de l'usage des noms de domaine sur internet affecte les droits de la propriété intellectuelle, la liberté de communication et la liberté d'entreprendre ;

- **Décision n° 2012-254 QPC du 18 juin 2012 - Fédération de l'énergie et des mines - Force ouvrière FNEM FO [Régimes spéciaux de sécurité sociale]**

3. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article 61-1 de la Constitution : « Lorsque, à l'occasion d'une instance en cours devant une juridiction, il est soutenu qu'une disposition législative porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit, le Conseil constitutionnel peut être saisi de cette question sur renvoi du Conseil d'État ou de la Cour de cassation qui se prononce dans un délai déterminé » ; que la méconnaissance par le législateur de sa propre compétence ne peut être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité que dans le cas où cette méconnaissance affecte par elle-même un droit ou une liberté que la Constitution garantit ;

- **Décision n° 2012-277 QPC du 5 octobre 2012 - Syndicat des transports d'Île-de-France [Rémunération du transfert de matériels roulants de la Société du Grand Paris au Syndicat des transports d'Île-de-France]**

3. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article 61-1 de la Constitution : « Lorsque, à l'occasion d'une instance en cours devant une juridiction, il est soutenu qu'une disposition législative porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit, le Conseil constitutionnel peut être saisi de cette question sur renvoi du Conseil d'État ou de la Cour de cassation qui se prononce dans un délai déterminé » ; que la méconnaissance par le législateur de sa propre compétence ne peut être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité que dans le cas où cette méconnaissance affecte par elle-même un droit ou une liberté que la Constitution garantit ;

4. Considérant que, si, en vertu du troisième alinéa de l'article 72 de la Constitution, les collectivités territoriales « s'administrent librement par des conseils élus », chacune d'elles le fait « dans les conditions prévues par la loi » ; que l'article 34 de la Constitution réserve au législateur la détermination des principes fondamentaux de la libre administration des collectivités territoriales, de leurs compétences et de leurs ressources ;

5. Considérant qu'aux termes de l'article 1er de la loi du 3 juin 2010 susvisée : « Le Grand Paris est un projet urbain, social et économique d'intérêt national qui s'appuie sur la création d'un réseau de transport public de voyageurs dont le financement des infrastructures est assuré par l'État » ; que l'article 7 de cette loi crée un établissement public à caractère industriel et commercial, la Société du Grand Paris, chargé « de concevoir et d'élaborer le schéma d'ensemble et les projets d'infrastructures composant le réseau de transport public du Grand Paris et d'en assurer la réalisation, qui comprend la construction des lignes, ouvrages et installations fixes, la construction et l'aménagement des gares, y compris d'interconnexion, ainsi que l'acquisition des matériels roulants conçus pour parcourir ces infrastructures » ;

6. Considérant que l'article 20 de cette même loi est relatif au transfert de propriété ou à l'usage des biens mentionnés à l'article 7 appartenant à la Société du Grand Paris après leur réception ; que le I de cet article prévoit que les lignes, les ouvrages et installations sont « confiés » à la Régie autonome des transports parisiens qui en assure la gestion technique et que les matériels roulants sont transférés en pleine propriété au Syndicat des transports d'Île-de-France ; que son II renvoie à un décret en Conseil d'État le soin de préciser, notamment, les conditions de rémunération de la Société du Grand Paris pour l'usage ou le transfert de propriété de ses lignes, ouvrages, installations ainsi que de ses matériels ; qu'en ne déterminant pas les modalités particulières de la participation financière susceptible d'être réclamée en contrepartie du transfert de biens entre la Société du Grand Paris et le Syndicat des transports d'Île-de-France, personnes publiques, les dispositions contestées n'ont pas pour effet de priver de garanties légales les exigences découlant du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales qui composent le Syndicat des transports d'Île-de-France ;

(...)

8. Considérant que les dispositions du II de l'article 20 de la loi du 3 juin 2010 relative au Grand Paris, qui ne méconnaissent aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarées conformes à la Constitution,

- **Décision n° 2012-298 QPC du 28 mars 2013 - SARL Majestic Champagne [Taxe additionnelle à la contribution sur la valeur ajoutée des entreprises - Modalités de recouvrement]**

5. Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi fixe les règles concernant... l'assiette, le taux et les modalités de recouvrement des impositions de toutes natures... » ; qu'il s'ensuit que, lorsqu'il définit une imposition, le législateur doit déterminer ses modalités de recouvrement, lesquelles comprennent les règles régissant le contrôle, le recouvrement, le contentieux, les garanties et les sanctions applicables à cette imposition ; que la méconnaissance par le législateur de sa propre compétence ne peut être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité que dans le cas où cette méconnaissance affecte par elle-même un droit ou une liberté que la Constitution garantit ;

6. Considérant que l'absence de détermination des modalités de recouvrement d'une imposition affecte le droit à un recours effectif garanti par l'article 16 de la Déclaration de 1789 ;

7. Considérant que les dispositions contestées ne prévoient pas les modalités de recouvrement de la taxe additionnelle à la contribution sur la valeur ajoutée des entreprises ; qu'en omettant de définir les modalités de recouvrement de la taxe additionnelle à la contribution sur la valeur ajoutée des entreprises, le législateur a méconnu l'étendue de la compétence qu'il tient de l'article 34 de la Constitution ; que, par suite, les dispositions des huit premiers alinéas du paragraphe III de l'article 1600 du code général des impôts dans leur rédaction résultant de la loi de finances pour 2011 susvisée doivent être déclarées contraires à la Constitution ;

- **Décision n° 2013-336 QPC du 1 août 2013 - Société Natixis Asset Management [Participation des salariés aux résultats de l'entreprise dans les entreprises publiques]**

. En ce qui concerne le grief tiré de la méconnaissance par le législateur de l'étendue de sa compétence :

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

17. Considérant qu'en vertu de l'article 34 de la Constitution, la loi détermine les principes fondamentaux des obligations civiles et commerciales ; qu'il incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie la Constitution et, en particulier, son article 34 ; que le plein exercice de cette compétence ainsi que l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité 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 ; qu'il doit en effet prémunir les sujets de droit contre une interprétation contraire à la Constitution ou contre le risque d'arbitraire, sans reporter sur des autorités administratives ou juridictionnelles le soin de fixer des règles dont la détermination n'a été confiée par la Constitution qu'à la loi ;

18. Considérant qu'en adoptant les dispositions contestées, le législateur a soustrait les « entreprises publiques » à l'obligation d'instituer un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise ; **qu'il n'a pas fixé la liste des « entreprises publiques » auxquelles, par dérogation à cette règle, cette obligation s'applique** ; qu'il s'est borné à renvoyer au décret le soin de désigner celles des entreprises publiques qui y seraient néanmoins soumises ; **que le législateur s'est ainsi abstenu de définir le critère en fonction duquel les entreprises publiques sont soumises à cette obligation en ne se référant pas, par exemple, à un critère fondé sur l'origine du capital ou la nature de l'activité ; qu'il n'a pas encadré le renvoi au décret et a conféré au pouvoir réglementaire la compétence pour modifier le champ d'application de la loi ; qu'en reportant ainsi sur des autorités administratives ou juridictionnelles le soin de fixer des règles dont la détermination n'a été confiée par la Constitution qu'à la loi, il a méconnu l'étendue de sa compétence ;**

19. Considérant que la liberté d'entreprendre résulte de l'article 4 de la Déclaration de 1789 ; que la méconnaissance par le législateur de l'étendue de sa compétence dans la détermination du champ d'application de l'obligation faite aux entreprises d'instituer un dispositif de participation des salariés à leurs résultats affecte par elle-même l'exercice de la liberté d'entreprendre ;

20. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le premier alinéa de l'article 15 de l'ordonnance du 21 octobre 1986, devenu le premier alinéa de l'article L. 442-9 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 30 décembre 2004 susvisée, doit être déclaré contraire à la Constitution ;

- **Décision n° 2013-343 QPC du 27 septembre 2013 - Époux L. [Détermination du taux d'intérêt majorant les sommes indûment perçues à l'occasion d'un changement d'exploitant agricole]**

5. Considérant qu'en vertu de l'article 34 de la Constitution, la loi détermine les principes fondamentaux des obligations civiles et commerciales ;

6. Considérant qu'en adoptant les dispositions contestées, le législateur s'est borné à prévoir que la créance de restitution des sommes indûment versées à l'occasion de la conclusion d'un bail rural produisait intérêt « au taux pratiqué par la Caisse régionale de crédit agricole pour les prêts à moyen terme » ; qu'indépendamment des différences de taux pratiqués par les différentes caisses régionales, les taux d'intérêt pratiqués par ces établissements peuvent varier selon qu'il s'agit de prêts aux entreprises ou aux particuliers, de prêts à taux normal ou à taux bonifié ; qu'ils peuvent également varier selon la durée du prêt, selon les montants en cause et selon que le prêt est conclu à taux fixe ou à taux variable ; qu'en s'abstenant de fixer ou d'habiliter le pouvoir réglementaire à fixer les modalités selon lesquelles le taux prévu par les dispositions contestées est déterminé et rendu public, le législateur a méconnu l'étendue de la compétence qu'il tient de l'article 34 de la Constitution ;

7. Considérant que la propriété figure au nombre des droits de l'homme consacrés par les articles 2 et 17 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ; que l'absence de détermination des modalités de calcul du taux d'intérêt applicable à une créance affecte par elle-même le montant des sommes allouées et, par suite, le droit de propriété tant du créancier que du débiteur ; qu'en conséquence, sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre grief, les mots « et égal au taux pratiqué par la Caisse régionale de crédit agricole pour les prêts à moyen terme » figurant à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 411-74 du code rural et de la pêche maritime doivent être déclarés contraires à la Constitution ;

- **Décision n° 2013-682 DC du 19 décembre 2013 - Loi de financement de la sécurité sociale pour 2014**

. En ce qui concerne le grief tiré de l'incompétence négative :

41. Considérant 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 » ; qu'il est loisible au législateur, dans le cadre des compétences qu'il tient de l'article 34 de la Constitution, de renvoyer au décret ou de confier à la négociation collective le soin de préciser, en matière de détermination collective des conditions de travail, les modalités d'application des règles qu'il a fixées ;

42. Considérant que le premier alinéa du paragraphe I de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction résultant de l'article 14 de la loi déferée renvoie aux accords professionnels et interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 du même code le soin, dans des conditions prévues par décret, de « prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif » ; que les mêmes dispositions précisent que ces prestations peuvent « notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale » ; que le législateur a pu, sans méconnaître sa compétence, renvoyer au décret et à la négociation collective le soin de préciser les modalités d'application des règles ainsi fixées qui ne sont entachées d'aucune inintelligibilité ; que le grief tiré de ce que le législateur aurait méconnu sa compétence doit être écarté ;

- **Décision n° 2013-367 QPC du 14 février 2014 - Consorts L. [Prise en charge en unité pour malades difficiles des personnes hospitalisées sans leur consentement]**

10. Considérant qu'à l'exception des règles que le Conseil constitutionnel a déclarées contraires à la Constitution dans sa décision du 20 avril 2012 précitée, le régime juridique de privation de liberté auquel sont soumises les

personnes prises en charge dans une unité pour malades difficiles n'est pas différent de celui applicable aux autres personnes faisant l'objet de soins sans leur consentement sous la forme d'une hospitalisation complète ; qu'en particulier, leur sont applicables les dispositions de l'article L. 3211-3 du code de la santé publique, qui fixent les droits dont ces personnes disposent en tout état de cause, et les dispositions de l'article L. 3211-12, qui leur reconnaissent le droit de saisir à tout moment le juge des libertés et de la détention aux fins d'ordonner, à bref délai, la mainlevée de la mesure quelle qu'en soit la forme ; qu'en renvoyant au décret le soin de fixer les modalités de prise en charge en unité pour malades difficiles des personnes faisant l'objet d'une mesure de soins psychiatriques sans leur consentement en hospitalisation complète et qui présentent pour autrui un danger tel que les soins, la surveillance et les mesures de sûreté nécessaires ne peuvent être mis en œuvre que dans une unité spécifique, le législateur n'a privé de garanties légales ni la protection constitutionnelle de la liberté individuelle ni les libertés qui découlent des articles 2 et 4 de la Déclaration de 1789 ; que les dispositions contestées n'affectent par elles-mêmes aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit ; que, par suite, le grief tiré de ce que le législateur aurait méconnu l'étendue de sa compétence doit être écarté ;