

Paris, le 5 décembre 2022

OBSERVATIONS DU GOUVERNEMENT
sur la loi portant mesures d'urgence
relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

Le Conseil constitutionnel a été saisi d'un recours d'au moins soixante députés contre la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi. Ce recours, qui critique les articles 1^{er}, 2, 4, 10 et 11 de cette loi, appelle, de la part du Gouvernement, les observations suivantes.

1. Sur les dispositions du paragraphe I de l'article 1^{er}

Le paragraphe I de l'article 1^{er} de la loi déferée a pour objet d'habiliter le Gouvernement à déterminer temporairement par décret en Conseil d'Etat les mesures d'application du régime d'assurance chômage.

Ces mesures recevront application pendant une période fixée par décret et jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard, à l'exception des mesures relatives à la modulation en fonction du taux de fins de contrats du taux de la contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs (« bonus-malus »), lesquelles recevront application jusqu'au 31 août 2024.

Les dispositions du paragraphe I de l'article 1^{er} de la loi déferée dérogent ainsi à l'article L. 5422-20 du code du travail, selon lequel les mesures d'application du régime d'assurance chômage font l'objet d'accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés et ne sont déterminées par décret en Conseil d'Etat qu'en l'absence d'accord ou d'agrément de l'accord par le Premier ministre.

Les députés requérants soutiennent qu'en adoptant ces dispositions, le législateur a méconnu la compétence qu'il tient de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail et privé de garanties légales le droit de tout être humain d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence, garanti par le onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, faute d'avoir encadré la délégation consentie au pouvoir réglementaire. Ils soutiennent également qu'en dérogeant à la compétence des partenaires sociaux pour négocier les accords sur l'assurance chômage, les dispositions contestées portent atteinte au principe de participation des travailleurs garanti par le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946. Enfin, ils estiment qu'en tant qu'il introduit le principe de « contracyclicité » dans le régime d'assurance chômage, l'article 1^{er} porte atteinte au « droit à ouverture de l'allocation d'assurance chômage garanti par le versement de cotisations d'assurance chômage », ainsi qu'au principe de fraternité.

Ces griefs ne pourront qu'être écartés.

En premier lieu, 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* ».

Certes, le champ d'application du principe constitutionnel de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail s'étend à la négociation des règles relatives à l'assurance chômage (décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018, paragr. 50). Par conséquent, les députés requérants peuvent utilement invoquer les dispositions du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 à l'appui de leur contestation des dispositions du paragraphe I de l'article 1^{er} de la loi déférée.

Toutefois, leur grief n'est pas fondé.

L'article 21 de la Constitution donne compétence au Premier ministre pour assurer l'exécution des lois et c'est par dérogation à cette règle que, depuis 1989, votre jurisprudence déduit des dispositions du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 qu'il est « *loisible* » au législateur, sous réserve qu'il ait exercé complètement la compétence qu'il tient de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs représentants, le soin de préciser les modalités concrètes de mise en œuvre des normes qu'il édicte (décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989, cons. 11).

Ainsi, alors que le renvoi par le législateur à des actes conventionnels est en principe contraire à la Constitution (décision n° 78-95 DC du 27 juillet 1978, cons. 9), il en va différemment dans le domaine des relations de travail.

Pour autant, vous n'avez consacré qu'une simple faculté pour le législateur de renvoyer à la négociation collective la détermination des mesures d'application d'une disposition législative dans ce domaine. Vous jugez en effet « *qu'il est loisible au législateur 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* » (décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007, cons. 7 ; décision n° 2020-810 DC du 21 déc. 2020, paragr. 27).

Et si, par ailleurs, vous avez déclaré conformes à la Constitution des dispositions de la loi confiant aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives le soin de définir des mesures d'application et redonnant la main au pouvoir réglementaire en l'absence d'accord trouvé par les partenaires sociaux (décision n° 2004-507 DC du 9 décembre 2004, cons. 11), aucune disposition de la Constitution ni aucun principe constitutionnel ne confère de priorité à la négociation collective par rapport au pouvoir réglementaire, pour l'adoption de telles mesures d'application.

Ainsi, saisi de l'article 10 de la loi de programmation pour la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur, qui modifiait l'article L. 431-4 du code de la recherche afin de prévoir que les conditions dans lesquelles les établissements publics de recherche à caractère industriel et commercial et certaines fondations reconnues d'utilité publique peuvent recourir à la conclusion d'un contrat pour la durée d'un chantier ou d'une opération sont déterminées par un décret en Conseil d'État, alors que ce texte renvoyait auparavant à un accord d'entreprise, vous avez considéré que le législateur avait pu, « *sans méconnaître ni sa compétence ni le principe de participation des travailleurs, renvoyer à un décret en Conseil d'État plutôt qu'à un accord*

d'entreprise les modalités d'application de ces règles » (décision n° 2020-810 DC du 21 déc. 2020, paragr. 27).

Il résulte de ce qui précède qu'il ne saurait être contraire à la Constitution que le législateur habilite directement le pouvoir réglementaire à adopter les mesures qu'appelle l'exécution d'une disposition législative.

Il demeure en revanche la question de savoir si les mesures d'application prises par le pouvoir réglementaire doivent donner lieu à une concertation avec les partenaires sociaux.

Deux thèses sont envisageables.

La première consisterait à retenir que le principe de participation des travailleurs n'est pleinement respecté, dans le cas où les mesures d'exécution d'une loi sont déléguées au pouvoir réglementaire, que si les travailleurs y sont associés d'une quelconque façon, par exemple au moyen d'une concertation préalable à l'édition du décret.

En ce sens, on peut mentionner deux décisions que vous avez rendues en 1993 et 1997, par lesquelles vous avez jugé, dans les mêmes termes, que le principe de participation, bien qu'il n'impose pas que le législateur renvoie la détermination des mesures d'application des dispositions législatives à des accords collectifs, « *implique que la détermination des modalités concrètes de [la] mise en œuvre [de ces dispositions] fasse l'objet d'une concertation appropriée entre les employeurs et les salariés ou leurs organisations représentatives* » (décision n° 93-328 DC du 16 décembre 1993, cons. 4 ; décision n° 97-388 DC du 20 mars 1997, cons. 7).

La seconde thèse consisterait à retenir, à l'inverse, que le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 n'impose pas une telle concertation.

En ce sens, on peut souligner, outre le caractère isolé des décisions de 1993 et 1997 mentionnées ci-dessus, qui n'ont pas été réitérées au cours de ces vingt-cinq dernières années, que votre décision du 21 décembre 2020 précitée a jugé conforme à la Constitution la substitution du décret en Conseil d'Etat à un accord d'entreprise sans formuler aucune réserve tenant à ce que les dispositions édictées par le pouvoir réglementaire soient soumises à une concertation préalable. D'ailleurs, l'article 10 de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 que cette décision déclare conforme à la Constitution ne prévoyait aucune concertation préalable à l'édition du décret en Conseil d'Etat auquel elle renvoyait le soin de préciser ses modalités d'application.

Surtout, le Gouvernement entend souligner que vous avez toujours refusé de consacrer un droit constitutionnellement garanti en vertu duquel le processus législatif devrait faire l'objet, dans le domaine des relations de travail, d'une négociation collective préalable. Vous jugez, en effet, que « *ni les dispositions du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ni aucune autre règle de valeur constitutionnelle, et notamment l'article 39 de la Constitution, n'obligent le Premier ministre à faire précéder d'une négociation entre les partenaires sociaux la présentation au Conseil d'État, au Conseil des ministres et au Parlement d'un projet de loi comportant des dispositions touchant aux principes fondamentaux du droit du travail* » (décision n° 2013-684 DC du 29 décembre 2013, cons. 20).

Dans ces conditions, il apparaît impossible de justifier, au stade de l'élaboration d'un texte réglementaire, l'existence d'une obligation de soumettre le projet de décret aux salariés ou à leurs représentants dans le cadre d'un processus de concertation préalable, alors qu'une

telle obligation n'existe pas au stade de l'élaboration d'un projet de loi, pourtant appelé à fixer des « *principes fondamentaux* », en application de l'article 34 de la Constitution.

Aussi le Gouvernement estime-t-il que la concertation prévue par les dispositions contestées ne constitue pas une condition de la conformité à la Constitution de ces mêmes dispositions.

Il est néanmoins indiqué au Conseil constitutionnel, à titre de simple renseignement, que cette phase de concertation a été engagée en parallèle à la discussion parlementaire du projet d'article 1^{er} de la loi déferée. En amont des réunions organisées avec les partenaires sociaux, le Gouvernement leur a transmis un document préparatoire intitulé « Support de concertation en vue du renforcement du caractère contracyclique du régime d'assurance chômage », ayant vocation à les informer des objectifs poursuivis par la mise en place d'un tel mécanisme et à recueillir leurs propositions sur les moyens d'y parvenir. Leur ont aussi été transmis des données économiques relatives à la situation du marché du travail, des informations sur les effets attendus des modifications des paramètres du régime d'assurance chômage et une étude comparative des principaux paramètres de l'assurance chômage en Europe.

Deux réunions plénières ont eu lieu entre le Gouvernement et l'ensemble des représentants des employeurs et des salariés au niveau national et interprofessionnel les 17 octobre et 21 novembre 2022. Entre ces deux dates, une série de rencontres bilatérales a été organisée avec chacune des organisations représentatives des employeurs et des salariés, afin de recueillir leurs propositions¹.

La mise en œuvre de la « contracyclicité », qui constitue une mesure d'application de l'article L. 5422-2-2 du code du travail, créé par les dispositions, qui ne sont pas critiquées devant vous, du b) du 3^o de l'article 2 de la loi déferée, a été abordée au cours de ces réunions, au regard du principe de la modulation des règles d'indemnisation du chômage en fonction de la conjoncture et de la situation du marché du travail, des indicateurs caractérisant le changement d'état de la situation du marché du travail, des paramètres susceptibles de faire l'objet d'une modulation, des publics visés et de la question d'une différenciation territoriale, notamment en ce qui concerne les territoires ultra-marins.

Dans le cadre de ces échanges, le Gouvernement a fait part aux partenaires sociaux de son intention de moduler la seule durée des droits à l'allocation d'assurance chômage, à l'exclusion de toute modulation de la condition d'activité antérieure pour l'ouverture des droits. Il est observé, sur ce point, qu'une modulation de la durée d'indemnisation ne saurait entraîner une suppression du droit à indemnisation du chômage, mais seulement une réduction de la durée totale d'indemnisation, sans que celle-ci ne puisse, en tout état de cause, être inférieure à la durée d'indemnisation minimale de 182 jours calendaires prévue à l'article R. 5422-1 du code du travail, qui n'a pas vocation à être modifié.

Ainsi, et à supposer même qu'une concertation soit jugée nécessaire avant l'édiction des mesures d'application des dispositions relatives au régime d'assurance chômage par voie réglementaire, celle qui a été mise en œuvre apparaîtrait propre à respecter le principe de participation des travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail.

¹ Le Gouvernement a ainsi rencontré la CFDT les 26 octobre et 17 novembre, la CFTC les 4 et 17 novembre, la CGT les 2 et 18 novembre, FO les 2 et 17 novembre, la CPME les 3 et 16 novembre, le MEDEF les 4 et 16 novembre et l'U2P les 4 et 16 novembre 2022.

En deuxième lieu, l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail. Il revient par suite au législateur de déterminer, dans le respect de ces dispositions, les conditions et garanties de mise en œuvre de ces principes.

Contrairement à ce que soutiennent les députés requérants, les dispositions du paragraphe I de l'article 1^{er} de la loi déferée ne sont entachées d'aucune incompétence négative résultant de ce que le législateur aurait omis d'encadrer l'habilitation donnée au pouvoir réglementaire.

En effet, les dispositions contestées se bornent à substituer, à titre temporaire, un décret en Conseil d'Etat à un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, pour la détermination des mesures d'application des dispositions législatives du code du travail relatives au régime d'assurance chômage, sans qu'il ne soit établi ni même allégué que ces dispositions législatives seraient elles-mêmes entachées d'incompétence négative.

En dernier lieu, et dès lors que le paragraphe I de l'article 1^{er} de la loi déferée a pour unique objet, ainsi qu'il vient d'être dit, de substituer la norme réglementaire à un acte conventionnel pour la détermination des mesures d'application des dispositions législatives relatives au régime d'assurance chômage, force est de constater que les dispositions contestées n'ont pas par elles-mêmes pour objet ou pour effet de porter atteinte au principe de fraternité ni, en tout état de cause, à un quelconque « droit à ouverture de l'allocation d'assurance chômage ».

2. Sur les dispositions des 1° et 2° et du a) du 3° de l'article 2

Le 1° de l'article 2 de la loi déferée insère dans le code du travail un article L. 1243-11-1 qui prévoit, d'une part, que l'employeur d'un salarié recruté dans le cadre d'un contrat à durée déterminée qui, à l'échéance de ce contrat, propose au salarié de poursuivre la relation contractuelle de travail sous la forme d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail, notifie cette proposition par écrit au salarié et, d'autre part, qu'en cas de refus du salarié, l'employeur en informe Pôle emploi, en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Le 2° de l'article 2 de la loi déferée crée un dispositif analogue dans le cadre de la mise à disposition d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au profit d'une entreprise utilisatrice. A cet effet, il insère dans le code du travail un article L. 1251-33-1 qui prévoit, d'une part, que l'entreprise utilisatrice qui, à l'issue d'une mission, propose au salarié mis à disposition de conclure un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail, notifie cette proposition par écrit au salarié et, d'autre part, qu'en cas de refus de ce dernier, l'entreprise utilisatrice en informe Pôle emploi, en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Enfin, le a) du 3° de l'article 2 de la loi déferée complète le paragraphe I de l'article L. 5422-1 du code du travail, relatif aux conditions d'ouverture du droit à l'allocation d'assurance chômage, aux fins de prévoir qu'un demandeur d'emploi ayant refusé à deux reprises, au cours des douze mois précédents, une proposition de contrat de travail à durée indéterminée dans les conditions prévues à l'article L. 1243-11-1, ou ayant refusé à deux reprises, au cours de la même période, une proposition de contrat de travail à durée indéterminée dans les conditions prévues à l'article L. 1251-33-1, ne peut bénéficier de l'allocation

d'assurance en faveur des travailleurs involontairement privés d'emploi, à moins qu'il n'ait été employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée au cours de la même période.

Les députés requérants soutiennent que ces dispositions opèrent une conciliation déséquilibrée entre le devoir de travailler le droit d'obtenir un emploi, mentionnés au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, et portent atteinte à l'égalité entre les assurés sociaux, en déconnectant l'indemnisation du chômage du versement de cotisations antérieures. Ils font en outre grief à ces dispositions d'être manifestement inappropriées au regard des circonstances économiques, eu égard à l'insuffisance du nombre d'emplois disponibles.

Le Gouvernement ne partage pas cette analyse.

En premier lieu, l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 dispose : « *La loi (...) doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse* ». Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit (décision n° 87-232 DC du 7 janvier 1988, cons. 10).

L'alinéa inséré dans l'article L. 5422-1 du code du travail institue certes une différence de traitement entre les salariés recrutés par un employeur en contrat à durée déterminée ou mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire dans le cadre d'un contrat de mission, selon que les intéressés se seront vu proposer, à l'échéance de leur contrat, de conclure un contrat de travail à durée indéterminée avec l'employeur ou avec l'entreprise utilisatrice, ou qu'ils ne se seront pas vu proposer un tel contrat. En effet, seuls les premiers seront privés du droit au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage lorsqu'ils auront refusé deux propositions et que l'ensemble des conditions prévues par le législateur seront remplies.

Cependant, cette différence de traitement est justifiée par une différence de situation : le fait d'avoir reçu, et décliné, au moins deux propositions d'embauche en contrat à durée indéterminée. Et cette différence de traitement est en rapport avec la finalité d'intérêt général poursuivie par le législateur, qui est précisément de favoriser l'insertion dans l'emploi de longue durée et de lutter contre la précarité résultant de l'embauche dans le cadre de contrats courts ou de missions d'intérim.

Sur ce point, il convient de rappeler qu'ainsi que l'énonce l'article L. 1221-2 du code du travail, « *le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail* ». Les cas de recours à un contrat à durée déterminée sont par suite strictement encadrés par la législation sociale², qui prévoit par ailleurs que la « *précarité* » de la situation du salarié recruté en contrat à durée déterminée ouvre droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat égale à 10% de la rémunération totale brute du salarié³. Le code du travail encadre, pour les mêmes raisons, le recours aux contrats de mission, lesquels ne peuvent avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice⁴ et ont seulement pour but l'exécution d'une tâche précise et temporaire au sein de cette entreprise⁵.

² Articles L. 1242-1 à L. 1242-6 du code du travail.

³ Article L. 1243-8 du code du travail.

⁴ Article L. 1251-5 du code du travail.

⁵ Article L. 1251-6 du code du travail.

En deuxième lieu, aux termes du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « *Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi (...)* ». Il incombe au législateur, compétent en vertu de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, de poser des règles propres à assurer, conformément aux dispositions du Préambule de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre (décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, cons. 26 ; décision n° 2010-98 QPC du 4 février 2011, cons. 3).

Contrairement à ce que les auteurs de la saisine soutiennent, les dispositions de l'article L. 5422-1 du code du travail n'ont nullement pour objet ou pour effet de porter atteinte au droit d'obtenir un emploi. Ainsi qu'il a été dit, elles ont pour unique objet d'écarter le droit à l'indemnisation du chômage dans le cas qu'elles visent, dans lequel la privation d'emploi ne peut être regardée comme une situation subie, compte tenu des refus réitérés du demandeur d'emploi d'accepter les propositions qui lui ont été soumises par ses précédents employeurs ou par des entreprises utilisatrices de poursuivre la relation de travail dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Aussi le Gouvernement considère-t-il que les dispositions contestées constituent, à l'inverse de ce qui est soutenu, un instrument qui tend à favoriser l'emploi et, spécifiquement, l'emploi stable, en incitant les salariés recrutés dans le cadre de contrats courts dérogoratoires à saisir les offres de recrutement en contrat à durée indéterminée qui leur sont faites.

En troisième lieu, le onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 dispose que la Nation « *garantit à tous (...) la sécurité matérielle* » et que « *Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence* ».

Si, en 2003, vous avez rejeté au fond un grief tiré de la méconnaissance de ces dispositions, dirigé contre une disposition législative prévoyant que le montant de l'aide versée par le département à l'employeur d'un salarié recruté dans le cadre du dispositif « contrat insertion revenu minimum d'activité » n'est pas prise en compte dans l'assiette des cotisations d'assurance chômage (décision n° 2003-487 DC du 18 décembre 2003, cons. 26), cette décision ne paraît pas devoir être regardée comme ayant affirmé que l'instauration d'un régime d'assurance chômage aurait pour objet de mettre en œuvre les exigences découlant du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946.

Eu égard à leurs termes, ces dispositions pourraient être interprétées comme impliquant seulement la mise en œuvre de mécanismes de solidarité nationale.

Toutefois, il ne résulte pas de votre jurisprudence que vous auriez tracé une ligne de partage séparant de manière étanche, d'un côté, des régimes d'assurance reposant sur l'allocation de prestations sociales à caractère contributif et, de l'autre, des régimes de solidarité reposant sur le versement de prestations sociales à caractère non contributif. Fixer un tel critère de distinction serait d'autant plus contestable, et difficile à mettre en œuvre, que diverses prestations servies dans le cadre de régimes assuranciers ne sont plus financées par des cotisations des assurés sociaux. Tel est d'ailleurs le cas, depuis 2019, de l'assurance chômage, dont le financement est assuré par des contributions des employeurs et par l'affectation d'une fraction du produit de la contribution sociale généralisée frappant les revenus d'activité.

En outre, il est permis d'observer que vous avez déjà considéré que les dispositions du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 pouvaient être utilement invoquées devant vous pour contester des dispositions législatives intéressant l'assurance maladie

(décision n° 2015-723 DC du 17 décembre 2015, cons. 20) ou l'assurance retraite (décision n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010, cons. 8), ces régimes ayant ainsi été regardés comme concourant à la mise en œuvre d'une politique de solidarité nationale en faveur de la protection de la santé et en faveur des travailleurs retraités.

Dans ces conditions, il paraît raisonnable de penser que l'instauration d'un régime d'assurance chômage pourrait être regardé comme le fruit d'une exigence constitutionnelle, alors que le régime d'assurance chômage sert des allocations aux demandeurs d'emploi ayant perdu leur emploi à la suite de licenciements économiques susceptibles d'être en lien avec la « *situation économique* » mentionnée à la seconde phrase du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ainsi qu'aux demandeurs d'emploi dont le licenciement pour motif personnel a été prononcé en considération d'une inaptitude physique, laquelle n'est pas dépourvue de lien avec « *l'incapacité de travailler* » en raison de l'« *état physique ou mental* » mentionnée par les mêmes dispositions.

A supposer que, pour tout ou partie des motifs qui précèdent ou pour d'autres motifs, vous considérez que le grief tiré de la méconnaissance des exigences découlant du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 est opérant, vous devrez en tout état de cause l'écarter au fond, compte tenu des garanties suffisantes dont le législateur a entouré le dispositif qu'il a créé.

En effet, celui-ci a tout d'abord exigé que l'employeur ou l'entreprise utilisatrice soumette au salarié recruté en contrat à durée déterminée ou mis à disposition dans le cadre d'un contrat de mission une proposition d'embauche écrite et précise.

Il a également prévu que la perte du bénéfice de l'indemnisation du chômage ne serait encourue que dans le cas où deux refus d'embauche en contrat à durée indéterminée seraient opposés par le salarié au cours d'une même période de douze mois et que le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage serait maintenu, même en présence de deux refus consécutifs au cours de la période de douze mois, dans le cas où le demandeur d'emploi a été employé, durant cette même période, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Le législateur a par ailleurs décidé que seuls certains refus d'embauche en contrat à durée indéterminée seraient pris en compte pour l'application des dispositions de l'article L. 5422-1 du code du travail. L'employeur d'un salarié recruté en contrat à durée déterminée n'est en effet tenu d'informer Pôle Emploi d'un tel refus que si le salarié s'est vu proposer de poursuivre la relation contractuelle de travail sous la forme d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail. De même, l'entreprise utilisatrice d'un salarié mis à disposition dans le cadre d'un contrat de mission par une entreprise de travail temporaire n'est tenue d'informer Pôle Emploi d'un refus d'embauche en contrat à durée indéterminée que si le salarié s'est vu proposer de conclure un tel contrat pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail.

L'ensemble de ces exigences seront précisées par les décrets en Conseil d'Etat dont l'adoption est prévue par le second alinéa des articles L. 1243-11-1 et L. 1253-33-1 du code du travail.

En outre, le législateur a prévu que les dispositions du paragraphe I de l'article L. 5422-1 du code du travail ne s'appliqueraient pas lorsque la dernière proposition adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès

à l'emploi mentionné à l'article L. 5411-6-1 du même code, toutes les fois que ce projet aura été élaboré avant la date du dernier des deux refus pris en compte. Or, aux termes des dispositions de l'article L. 5411-6-1, ce projet a pour objet de préciser, « *en tenant compte de la formation du demandeur d'emploi, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale ainsi que de la situation du marché du travail local, la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu* ».

Dans cette mesure, des motifs tenant à l'inadéquation de l'emploi proposé à la formation ou à l'expérience acquise ou tenant à l'éloignement géographique du lieu d'exécution du contrat du travail par rapport au domicile personnel ou familial sont de nature à faire échec à l'application des dispositions de l'article 2 de la loi déferée.

Enfin, et même si le texte de la loi déferée ne comporte pas de disposition expresse sur ce point, la décision de Pôle Emploi refusant le bénéfice de l'allocation d'assurance sur le fondement des dispositions du paragraphe I de l'article L. 5422-1 du code du travail pourra être contestée par le demandeur d'emploi devant le juge.

Dans le silence de la loi, l'attribution de compétence juridictionnelle sera réglée conformément au droit commun.

En l'espèce, le contentieux reviendra au juge judiciaire.

Avant la fusion dans Pôle Emploi, réalisée par la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 portant réforme du service public de l'emploi, des associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Assedic), qui servaient les prestations du régime d'assurance chômage et avaient la nature de personnes morales de droit privé, et de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), le Conseil d'Etat statuant au contentieux et le Tribunal des conflits jugeaient qu'un litige opposant un demandeur d'emploi à une Assedic à l'occasion du service de prestations d'assurance chômage prévues par un accord entre employeurs et travailleurs relevait des tribunaux de l'ordre judiciaire, dès lors que l'Assedic n'agissait pas dans le cadre de prérogatives de puissance publique (CE, 4 février 1972, *Catty*, n° 81845, T. p. 1242 ; TC, 17 octobre 1988, *Cayla*, n° 02539). Relevaient en revanche du juge administratif les contentieux portant sur le droit à ouverture des allocations du régime de solidarité, comme l'allocation de solidarité spécifique (par ex. : TC, 15 novembre 1999, *Mme Bertrand*, n° 03148).

Si la loi du 13 février 2008 a conféré à Pôle Emploi le caractère d'une « *institution nationale publique* », donc d'une personne morale de droit public, elle a parallèlement instauré une règle, généralement présentée comme une « clause de gel des compétences juridictionnelles », en insérant dans le code du travail un article L. 5312-12 aux termes duquel : « *Les litiges relatifs aux prestations dont le service est assuré par l'institution [Pôle Emploi], pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage ou de l'Etat sont soumis au régime contentieux qui leur était applicable antérieurement à la création de cette institution* ».

Depuis lors, le Conseil d'Etat a fait application, pour la détermination de l'ordre juridictionnel compétent, de cette disposition (CE, 16 février 2011, *Pôle Emploi et Pôle Emploi PACA*, n° 341748, T. pp. 840-11841185 ; CE, 25 novembre 2013, *M. Oudar et autres*, nos 369051 à 369054, rec. p. 299).

Par application de ces règles, c'est donc le juge judiciaire qui sera compétent pour connaître du contentieux dirigé contre la décision prise par Pôle Emploi en vertu du paragraphe I de l'article L. 5422-1 du code du travail, alors même qu'il s'agit d'une décision administrative.

A l'intérieur de l'ordre de juridiction judiciaire, c'est devant le tribunal judiciaire, juge de droit commun en application de l'article R. 211-3 du code de l'organisation judiciaire, que les litiges devront être portés, dès lors qu'ils n'ont pas été expressément attribués à une autre juridiction.

Enfin, le recours sera dirigé contre la décision de Pôle Emploi refusant l'ouverture des droits et non contre l'information transmise par chaque employeur ou chaque entreprise utilisatrice à Pôle Emploi, à charge pour le juge d'apprécier si chaque refus de contrat à durée indéterminée entre dans les prévisions de la loi et est ainsi susceptible d'être pris en compte pour justifier le refus d'indemnisation qui a été opposé.

3. Sur l'article 4

L'article 4 de la loi déferée insère dans le code du travail, à la suite de l'article L. 1237-1, relatif à la démission du salarié, un article L. 1237-1-1 qui assimile l'abandon par un salarié de son poste à une démission. Cet article prévoit en effet que le salarié qui a volontairement abandonné son poste et n'a pas repris le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans le délai fixé par l'employeur est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

En adoptant ces dispositions, le législateur a entendu lever l'obligation pour les employeurs confrontés à une situation d'abandon de poste de mettre en œuvre la procédure de licenciement pour motif personnel, en lui substituant la procédure définie à l'article L. 1237-1-1, qui doit être mise en œuvre à l'exclusion de toute autre procédure, notamment de la procédure de licenciement. Il a en effet pris acte de la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle, à défaut de volonté claire et non équivoque de démissionner, manifestée par exemple par une lettre de démission adressée par le salarié, le refus de l'intéressé de poursuivre le contrat de travail qui n'a fait l'objet d'aucune modification de la part de l'employeur n'entraîne pas à lui seul la rupture du contrat de travail, même en cas de départ du salarié, mais constitue un manquement aux obligations contractuelles que l'employeur a la faculté de sanctionner en procédant au licenciement de l'intéressé (Cass., Soc., 10 juillet 2002, *Marchive c/ Satem*, n° 00-45.566, Bull. Civ. V 2002 n° 240 ; Cass., Soc., 19 mars 2002, *Uguen c/ Artesys International*, n° 00-40.378).

Les députés requérants soutiennent que les dispositions de l'article 4 portent atteinte aux exigences constitutionnelles qui découlent des cinquième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 en ce que le salarié réputé démissionnaire en cas d'abandon de poste ne pourra bénéficier de l'indemnisation du chômage, alors qu'il doit être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi. Les mêmes dispositions seraient en outre à l'origine d'une différence de traitement contraire au principe constitutionnel d'égalité devant la loi entre les salariés ayant abandonné leur poste, selon qu'ils seront licenciés pour ce motif par leur employeur ou qu'ils feront l'objet de la procédure prévue à l'article L. 1237-1-1.

Aucun de ces griefs n'est fondé.

En premier lieu, les dispositions contestées, qui sont relatives à l'indemnisation des demandeurs d'emploi, ne sauraient être regardées comme mettant en cause le droit d'obtenir un

emploi mentionné au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946. Le grief tiré de la méconnaissance des exigences découlant de ces dispositions est par suite inopérant.

En deuxième lieu, à supposer que l'exigence constitutionnelle résultant des dispositions du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 implique la mise en œuvre d'une politique de solidarité nationale en faveur des personnes involontairement privées d'emploi, les dispositions contestées ne privent pas cette exigence des garanties légales adéquates, alors au demeurant qu'il est possible au législateur, pour satisfaire à cette exigence, de choisir les modalités concrètes qui lui paraissent appropriées et qu'en particulier, il lui est à tout moment loisible, statuant dans le domaine qui lui est réservé par l'article 34 de la Constitution, de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions (décision n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010, cons. 8).

Si les dispositions contestées n'ont pas en elles-mêmes pour objet de restreindre le droit au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage, elles sont certes susceptibles d'avoir cet effet compte tenu des dispositions de l'article L. 5422-1 du code du travail qui fixent les conditions d'attribution de l'allocation d'assurance chômage et en réservent le bénéfice aux travailleurs subissant une privation d'emploi involontaire, sous réserve d'exceptions.

Toutefois, le législateur a entouré le dispositif qu'il a créé de garanties suffisantes.

Il a d'abord prévu que la démission du salarié ne serait présumée que dans le cas où l'abandon de poste revêt un caractère volontaire.

Il va de soi que ne saurait présenter un tel caractère l'absence du salarié motivée par une raison médicale justifiée. La jurisprudence qui dénie tout caractère fautif à une absence du salarié pour motif médical, et fait ainsi obstacle à son licenciement pour ce motif, trouvera pleinement à s'appliquer dans le contexte de la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 1237-1-1 du code du travail (Cass., Soc., 3 juillet 2001, *Brehon c/ SNC Services*, n° 99-41.738, Bull. 2001 V n° 244).

Il en va de même de l'absence du salarié motivée par l'exercice d'un droit de retrait ou par l'exercice du droit de grève. Les dispositions contestées s'appliquent en effet sans préjudice, d'une part, des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 4131-1 du code du travail, qui font interdiction à l'employeur de demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection, et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2511-1 du même code, selon lequel l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail.

Le législateur a en outre prévu, avant que le salarié ne soit réputé démissionnaire, une procédure préalable de mise en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, impartissant au salarié un délai pour reprendre son poste, ce délai ne pouvant être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat, ce délai minimum devant être fixé de telle manière qu'il soit permis de considérer que le salarié a été mis en mesure de prendre une décision réfléchie.

Il va de soi, à cet égard, que la mise en demeure devra attirer sur les conséquences attachées à l'absence de justification de l'absence ou à l'absence de reprise du travail dans le délai imparti.

De surcroît, les dispositions contestées ne font qu'instaurer une présomption réfragable. Le salarié est par suite autorisé à renverser cette présomption en justifiant que son absence avait un motif légitime et ne constituait pas un abandon de poste volontaire.

Enfin, le législateur a expressément prévu que le salarié réputé avoir démissionné en application des dispositions de l'article L. 1237-1-1 pourra contester la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption en saisissant le conseil de prud'hommes, l'affaire étant directement portée devant le bureau de jugement, sans conciliation préalable, en vue que cette juridiction se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences qui en découlent. Le législateur a en outre marqué son attachement à ce que l'affaire soit jugée à bref délai, en prévoyant que le conseil de prud'hommes statue au fond dans le délai d'un mois, même si le non-respect de ce délai ne devrait pas être sanctionné, ainsi que la Cour de cassation en a décidé s'agissant d'une disposition de procédure analogue (Cass., Soc., 8 décembre 2004, *Société Lonne c/ Marhein*, n° 02-40.513, Bull. 2004 V n° 323).

En dernier lieu et dès lors que l'intention du législateur, parfaitement éclairée par les travaux préparatoires, est d'instituer une procédure obligatoire en cas d'abandon de poste volontaire, appelée à se substituer entièrement à la procédure de licenciement pour abandon de poste, manque en fait le grief tiré de ce que les dispositions contestées introduiraient une différence de traitement entre les salariés en situation d'abandon de poste, selon que leur employeur aura choisi de constater la rupture du contrat de travail sur le fondement des dispositions de l'article L. 1237-1-1 du code du travail ou de les licencier, une telle alternative ne leur étant pas ouverte.

4. Sur certaines dispositions de l'article 10 et les dispositions de l'article 11

L'article 10 de la loi déferée modifie un ensemble de dispositions législatives relatives à la validation des acquis de l'expérience, laquelle constitue tout à la fois un mode d'acquisition de certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail et un mode d'acquisition de diplômes nationaux de l'enseignement supérieur.

En particulier, l'article 10 crée un « *service public de la validation des acquis de l'expérience* », ayant pour mission d'orienter et d'accompagner toute personne demandant la validation des acquis de son expérience et justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée, et confie la mise en œuvre des missions de ce service public, au niveau national, à un groupement d'intérêt public chargé de contribuer à l'information sur la validation des acquis de l'expérience, de promouvoir ce dispositif, d'en assurer la cohérence sur l'ensemble du territoire et de permettre un suivi statistique des parcours. La loi déferée transfère par ailleurs dans le code du travail un certain nombre de dispositions en matière de validation des acquis de l'expérience qui figuraient précédemment dans le code de l'éducation.

Le recours introduit par les députés requérants est dirigé contre une partie seulement des dispositions de l'article 10.

D'une part, il critique les dispositions du 6° de son paragraphe I qui abroge la section 2 du chapitre III du titre I^{er} du livre VI de la troisième partie du code de l'éducation, intitulée « *Validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des diplômes* », qui comporte des articles L. 613-3 à L. 613-5.

D'autre part, il critique les dispositions du e) du 7° du paragraphe II qui insère dans le code du travail un article L. 6412-3, aux termes duquel : « *La validation des acquis de*

l'expérience est prononcée par un jury dont la composition et les modalités de fonctionnement sont fixées par décret ».

Par ailleurs, les députés requérants critiquent l'article 11 de la loi déferée qui organise une expérimentation devant permettre d'évaluer l'opportunité de faire du contrat de professionnalisation le support de l'accès à la certification professionnelle.

Ces parlementaires soutiennent que les dispositions contestées méconnaissent le principe fondamental reconnu par les lois de la République de « monopole de l'Etat pour la collation des grades et diplômes nationaux ». Ils font en outre valoir que le législateur n'aurait pas suffisamment exercé la compétence qu'il tient de l'article 34 de la Constitution pour définir les principes fondamentaux de l'enseignement, en ce que l'article L. 6412-3 du code du travail renvoie à un décret la composition et les modalités de fonctionnement du jury appelé à prononcer la validation des acquis de l'expérience.

Les députés requérants critiquent également la procédure d'adoption des dispositions qu'ils contestent et invoquent une atteinte portée au principe constitutionnel de clarté et de sincérité des débats parlementaires. D'une part, ils observent que les dispositions de l'article 10 ont été profondément modifiées au cours des travaux parlementaires, ce dont ils déduisent qu'elles n'ont pas été précédées d'une étude d'impact ni soumises à la consultation du Conseil d'Etat et à la délibération du conseil des ministres. D'autre part, ils relèvent que l'article 11 est issu d'un amendement du Gouvernement présenté le 24 octobre 2022 devant la seconde assemblée saisie, avant la réunion de la commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion.

Ces griefs ne pourront qu'être écartés.

En premier lieu, l'article 39 de la Constitution et la loi organique n° 2009-403 du 15 avril 2009 relative à l'application des articles 34-1, 39 et 44 de la Constitution n'imposent la présentation d'une étude d'impact, la consultation du Conseil d'Etat et une délibération en conseil des ministres que pour les projets de loi avant leur dépôt sur le bureau de la première assemblée saisie et non pour les amendements. Par conséquent, est inopérant le grief tiré de la méconnaissance des exigences relatives à la présentation des projets de loi à l'encontre de dispositions nouvelles introduites par voie d'amendement (décision n° 2015-715 DC du 5 août 2015, cons. 7 ; décision n° 2016-739 DC du 17 novembre 2016, paragr. 2).

En deuxième lieu, le droit d'amendement que le Gouvernement tient des dispositions du premier alinéa de l'article 44 de la Constitution doit pouvoir s'exercer pleinement au cours de la première lecture des projets de loi par chacune des deux assemblées. Il ne saurait être limité, à ce stade de la procédure et sous réserve du respect des exigences de clarté et de sincérité du débat parlementaire, que par les règles de recevabilité (décision n° 2018-777 DC du 28 décembre 2018, paragr. 6).

Si les dispositions de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et celles du premier alinéa de l'article 3 de la Constitution imposent le respect des exigences de clarté et de sincérité du débat parlementaire, ni ces dispositions ni aucune autre ne font obstacle à ce que des amendements puissent, comme en l'espèce, être déposés devant la seconde assemblée saisie, y compris peu de temps avant la réunion de la commission mixte paritaire, dès lors qu'ils respectent les règles de recevabilité et, notamment, qu'ils présentent un lien, même indirect, avec le texte déposé ou transmis (décision n° 2016-739 DC du 17 novembre 2016, paragr. 5). Tel est le cas de l'article 11, qui est en lien avec les dispositions de l'article 4 du projet de loi enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 7 septembre 2022.

En troisième lieu, aucun principe fondamental reconnu par les lois de la République de « monopole de l'Etat pour la collation des grades et diplômes nationaux » ne saurait être reconnu.

Il sera tout d'abord rappelé qu'il résulte de votre jurisprudence, telle qu'elle résulte notamment de la décision n° 88-244 DC du 20 juillet 1988, que trois conditions doivent être réunies pour que l'existence d'un principe fondamental reconnu par les lois de la République soit établie. Il doit s'agir, premièrement, d'un principe fondamental, ce qui implique qu'il soit énoncé avec un degré de généralité suffisant et qu'il intéresse des domaines essentiels pour la vie de la Nation, comme les droits et libertés fondamentaux, la souveraineté nationale et l'organisation des pouvoirs publics (décision n° 98-407 DC du 14 janvier 1999, cons. 9 ; décision n° 2013-669 DC du 17 mai 2013, cons. 21). Ce principe doit, deuxièmement, trouver un ancrage dans une ou plusieurs lois intervenues sous un régime républicain avant l'entrée en vigueur du Préambule de la Constitution de 1946. Enfin, ce principe doit avoir été constamment affirmé par les différentes lois l'organisant, une seule exception faisant obstacle à sa reconnaissance.

L'invocation d'un « monopole de l'Etat pour la collation des grades et diplômes nationaux » procède ensuite d'une confusion entre deux corps de règles.

Il existe certes un monopole de l'Etat pour la collation des grades et des titres universitaires, ainsi que l'énonce le premier alinéa de l'article L. 613-1 du code de l'éducation. Les grades universitaires, dont la liste est définie par l'article D. 613-3 de ce code, sont au nombre de quatre. Ces grades sont le baccalauréat, la licence, le master et le doctorat. Un grade universitaire s'entend de l'attestation publique d'un niveau acquis dans le cursus universitaire, quel que soit le domaine de la formation ou quelle que soit la discipline concernée. Les titres universitaires correspondent quant à eux, ainsi que l'indique l'article D. 613-1 du même code, aux niveaux intermédiaires.

En revanche, il n'existe aucun monopole de l'Etat pour la collation des diplômes nationaux. Il convient de rappeler sur ce point qu'il existe deux sortes de diplômes, tous sanctionnant une compétence acquise dans un domaine particulier : d'une part, les diplômes nationaux, créés et réglementés par l'Etat, dont la valeur est uniforme pour tous ses titulaires, quel que soit l'établissement qui l'a délivré, et qui confèrent automatiquement un grade ou un titre universitaire et, d'autre part, les diplômes dits « propres », qui sont ceux conférés par un établissement d'enseignement donné, public ou privé. Il résulte à cet égard du deuxième alinéa de l'article L. 613-1 du code de l'éducation que les diplômes nationaux sont délivrés par « *les établissements* ». S'il ne résulte pas de la lettre de ces dispositions que seuls les établissements publics peuvent délivrer des diplômes nationaux conférant un grade ou titre universitaire, c'est bien cette interprétation qu'a consacrée le juge. Le Conseil d'Etat statuant au contentieux retient en effet que le législateur a entendu exclure que des établissements d'enseignement supérieur privés puissent délivrer des diplômes conduisant à l'obtention de grades ou titres universitaires (CE, 7 juin 2017, *Association Conférence des grandes écoles*, n° 389213, rec. p. 197).

Aussi convient-il de distinguer le monopole de l'Etat pour la collation des grades et des titres universitaires du monopole des établissements d'enseignement supérieur publics pour la délivrance de diplômes nationaux.

Ce second monopole, ainsi qu'il vient d'être dit, n'est pas expressément consacré, en tant que principe fondamental, par les dispositions législatives en vigueur du code de l'éducation, mais résulte d'une interprétation jurisprudentielle de ces dernières. En outre, fait

défaut la condition tenant à ce que ce principe ait été constamment affirmé par les différentes lois l'organisant. L'article 35 de la loi du 25 juillet 1919 relative à l'organisation de l'enseignement technique industriel et commercial, dite loi Astier, avait ainsi prévu que des diplômes pourraient être délivrés par les écoles d'enseignement technique privé reconnues par l'État, dans des conditions déterminées par arrêté ministériel. Ces dispositions sont reprises aujourd'hui au troisième alinéa de l'article L. 443-2 du code de l'éducation, aux termes duquel : « *Des certificats d'études et des diplômes peuvent être délivrés, dans les conditions déterminées par arrêté ministériel après avis du Conseil supérieur de l'éducation, par les écoles techniques privées reconnues par l'Etat* ». De même, l'article 3 de la loi du 10 juillet 1934 sur les conditions de délivrance et usage du titre d'ingénieur avait prévu que « *La commission des titres d'ingénieurs décidera en première instance, et sur leur demande, si des écoles techniques privées, légalement ouvertes, présentent des programmes et donnent un enseignement suffisant pour délivrer des diplômes d'ingénieur (...)* » et les dispositions en vigueur de l'article L. 642-4 du code de l'éducation prévoient que des écoles techniques privées légalement ouvertes peuvent être accréditées pour délivrer des diplômes d'ingénieur, alors que le grade universitaire de master est conféré de plein droit aux titulaires d'un diplôme d'ingénieur, ainsi que le prévoit le 3° de l'article D. 612-34 du code de l'éducation.

Quant au monopole de l'Etat pour la collation des grades et titres universitaires, si son affirmation apparaît constante depuis la loi du 16 fructidor an V, et s'il revêt une dimension symbolique certaine, ses effets directs n'en demeurent pas moins limités, puisqu'il se traduit essentiellement par la définition, par l'Etat, des diplômes dont l'obtention confère un grade universitaire, par l'exercice d'un contrôle sur les établissements délivrant ces diplômes et par le fait que le grade est attribué au nom de l'Etat, sans faire obstacle à ce que le grade soit délivré, en même temps que le diplôme, par une autorité universitaire.

On peut ainsi douter qu'un tel principe revête, au sens où vous l'entendez, un caractère fondamental.

A supposer toutefois qu'il existe un principe fondamental reconnu par les lois de la République de monopole de l'Etat pour la collation des grades et titres universitaires, les dispositions contestées de l'article 10 de la loi déferée, ni celles de son article 11 n'y porteraient en tout état de cause aucune atteinte. Il est observé, à cet égard, que si le 6° du paragraphe I de l'article 10 abroge la section 2 du chapitre III du titre I^{er} du livre VI de la troisième partie du code de l'éducation, il n'abroge pas, en revanche, le premier alinéa de l'article L. 613-1 qui affirme le monopole de l'Etat pour la collation des grades et des titres universitaires.

En quatrième lieu, l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux de l'enseignement.

En prévoyant, dans le nouvel article L. 6412-3 du code du travail, que la validation des acquis de l'expérience est prononcée par un jury, et en renvoyant au pouvoir réglementaire la composition et les modalités de fonctionnement de ce jury, le législateur doit être regardé comme ayant suffisamment exercé la compétence qu'il tient de ces dispositions, alors même que l'article L. 613-4 du code de l'éducation, parallèlement abrogé, apportait des précisions sur la composition du jury chargé de la validation des acquis de l'expérience, sur l'instruction des dossiers des candidats et sur la nature des décisions susceptibles d'être prises.

Compte tenu, en effet, de l'abrogation de l'article L. 613-4 du code de l'éducation, ce sont les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 613-1 de ce code qui trouveront à s'appliquer de plein droit à la composition des jurys appelés à se prononcer sur la délivrance de diplômes de l'enseignement supérieur au titre de la validation des acquis de l'expérience. Aux

termes de cet alinéa : « *Seuls peuvent participer aux jurys et être présents aux délibérations des enseignants-chercheurs, des enseignants, des chercheurs ou, dans des conditions et selon des modalités prévues par voie réglementaire, des personnalités qualifiées ayant contribué aux enseignements, ou choisies, en raison de leurs compétences, sur proposition des personnels chargés de l'enseignement* ».

Le décret auquel l'article L. 6412-3 du code du travail renvoie devra donc s'inscrire dans le cadre défini par ces dispositions, dont il est souligné qu'elles ne font pas obstacle à ce que des règles spécifiques soient adoptées pour ce qui concerne les jurys chargés de la validation des acquis de l'expérience, à l'instar de celles qui figurent aujourd'hui à l'article R. 613-36 du code de l'éducation.

Enfin, il est observé, en ce qui concerne le renvoi au décret des modalités d'organisation et de fonctionnement du jury, que le Conseil d'Etat statuant au contentieux a jugé, par un arrêt d'Assemblée du 12 juillet 1969, qu'un arrêté du ministre de l'éducation nationale définissant les modalités d'organisation des examens du brevet de technicien supérieur, « *qui n'a pas supprimé l'obligation d'un examen par un jury, n'a porté atteinte à aucun principe fondamental de l'enseignement* », et a écarté pour ce motif le moyen tiré de ce que l'arrêté litigieux avait été pris en une matière relevant du domaine de la loi en vertu de l'article 34 de la Constitution (CE, Assemblée, 12 juillet 1969, *Chambre de commerce et d'industrie de Saint-Etienne*, n° 76809, rec. p. 379).

En cinquième lieu et dans la mesure où la validation des acquis de l'expérience constitue, ainsi qu'il a été dit, un mode alternatif d'acquisition de certifications professionnelles et de diplômes nationaux de l'enseignement supérieur, vous ne pourrez que constater que les dispositions contestées de l'article 10 de la loi déférée n'ont pas par elles-mêmes pour objet ou pour effet de mettre en cause l'égal accès à l'instruction et à la formation.

En sixième et dernier lieu, aux termes de l'article 37-1 de la Constitution : « *La loi et le règlement peuvent comporter, pour un objet et une durée limités, des dispositions à caractère expérimental* ». Il appartient au Parlement, lorsqu'il autorise une expérimentation sur le fondement de ces dispositions, de définir de façon suffisamment précise l'objet et les conditions de cette expérimentation et de ne pas méconnaître les autres exigences de valeur constitutionnelle (décision n° 2004-503 DC, 12 août 2004, cons. 8 et 9 ; décision n° 2009-584 DC, 16 juillet 2009, cons. 38).

Au cas présent, l'article 11 de la loi déférée a défini la finalité de l'expérimentation qu'il prévoit en indiquant qu'elle a pour but de « *favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement* ».

Le législateur en a également précisé la durée, fixée à trois ans, ainsi que le champ d'application, en précisant que l'expérimentation consiste à introduire, dans les contrats de professionnalisation, des stipulations dérogeant à une liste limitative de dispositions législatives du code du travail relatives aux qualifications éligibles (article L. 6314-1), à l'objet du contrat et aux publics éligibles (article L. 6325-1), à l'alternance entre formation pratique et théorique (article L. 6325-2), à la durée du contrat (article L. 6325-11), à la durée minimale de l'action de formation (article L. 6325-13) ainsi qu'aux modalités de financement des contrats par les opérateurs de compétences (article L. 6332-14).

Le législateur ayant défini de façon suffisamment précise l'objet et les conditions de cette expérimentation, il pouvait renvoyer au décret le surplus des conditions de sa mise en œuvre en ce qui concerne les questions techniques que sont les qualifications ou blocs de certifications professionnelles pouvant être obtenus par la validation des acquis de l'expérience.

Pour ces raisons, le Gouvernement est d'avis qu'aucun des griefs articulés par les auteurs du recours n'est de nature à conduire à la censure des articles 1^{er}, 2, 4, 10 et 11 de la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi. Aussi estime-t-il que le Conseil constitutionnel devra rejeter le recours dont il est saisi.