

# JURISPRUDENCE SOCIALE DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

(deuxième partie)

Décisions sélectionnées et commentées par **Pierre-Yves GAHDOUN**,  
Professeur à l'Université Montpellier I - CERCOP

## CONTRAT DE TRAVAIL – Définition du rapport salarial – Travail en prison – Exclusion de la qualification de contrat de travail – Atteinte à des droits constitutionnels (non).

### Décision n° 2013-320/321 QPC du 14 juin 2013, M. Yacine T. et autre

2. Considérant qu'aux termes de la première phrase du troisième alinéa de l'article 717-3 du code de procédure pénale : « Les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail » ;

3. Considérant que, selon les requérants, en excluant que les relations de travail des personnes incarcérées fassent l'objet d'un contrat de travail, sans organiser le cadre légal de ce travail, le législateur prive ces personnes de toutes les garanties légales d'exercice des droits et libertés reconnus par les cinquième à huitième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ; qu'en outre, ces dispositions porteraient une atteinte manifeste au principe d'égalité et au respect dû à la dignité des personnes ;

4. Considérant qu'aux termes du cinquième alinéa du Préambule de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances » ; qu'aux termes du sixième alinéa : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » ; que le septième alinéa prévoit que « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent » ; que le huitième alinéa dispose 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 » ;

5. Considérant que, d'une part, le Préambule de la Constitution de 1946 a réaffirmé que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés ; que la sauvegarde de la dignité de la personne contre toute forme d'asservissement et de dégradation est au nombre de ces droits et constitue un principe à valeur constitutionnelle ; que, d'autre part, l'exécution des peines privatives de liberté en matière correctionnelle et criminelle a été conçue, non seulement pour protéger la société et assurer la punition du condamné, mais aussi pour favoriser l'amendement de celui-ci et préparer son éventuelle réinsertion ; qu'il appartient, dès lors, au législateur, compétent en application de l'article 34 de la Constitution pour fixer les règles concernant le droit pénal et la procédure pénale, de déterminer les conditions et les modalités d'exécution des peines privatives de liberté dans le respect de la dignité de la personne ;

6. Considérant, d'une part, que les principales règles législatives relatives aux conditions de travail des personnes détenues figurent dans l'article 717-3 du code de procédure pénale ; que le premier alinéa de cet article prévoit que les activités de travail ainsi que les activités de formation sont prises en compte pour l'appréciation des gages de réinsertion et de bonne conduite des condamnés ; qu'en vertu de son deuxième alinéa, au sein des établissements pénitentiaires, toutes dispositions sont prises pour assurer une activité professionnelle, une formation professionnelle ou générale aux personnes incarcérées qui en font la demande ; que le troisième alinéa, outre qu'il prévoit que les relations de travail ne font pas l'objet d'un contrat de travail, précise qu'il peut être dérogé à cette règle pour les activités exercées à l'extérieur des établissements pénitentiaires ; que le quatrième alinéa prévoit que les règles relatives à la répartition des produits du travail des détenus sont fixées par décret et que le produit du travail des détenus ne peut faire l'objet d'aucun prélèvement pour frais d'entretien en établissement pénitentiaire ; qu'en vertu du dernier alinéa, la rémunération des personnes détenues ne peut être inférieure à un taux horaire fixé par décret et indexé sur le salaire minimum de croissance prévu par le code du travail, ce taux pouvant varier en fonction du régime sous lequel les personnes détenues sont employées ;

7. Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article 22 de la loi du 24 novembre 2009 susvisée : « L'administration pénitentiaire garantit à toute personne détenue le respect de sa dignité et de ses droits. L'exercice de ceux-ci ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles résultant des contraintes inhérentes à la détention, du maintien de la sécurité et du bon ordre des établissements, de la prévention de la récidive et de la protection de l'intérêt des victimes. Ces restrictions tiennent compte de l'âge, de l'état de santé, du handicap et de la personnalité de la personne détenue » ;

8. Considérant que l'article 33 de la même loi prévoit, en outre, que la participation des personnes détenues aux activités professionnelles organisées dans les établissements pénitentiaires donne lieu à l'établissement par l'administration pénitentiaire d'un acte d'engagement, signé par le chef d'établissement et la personne détenue ; que cet acte énonce les droits et obligations professionnels de celle-ci ainsi que ses conditions de travail et sa rémunération et précise notamment les modalités selon lesquelles la personne détenue, « nonobstant l'absence de contrat de travail », bénéficie des dispositions relatives à l'insertion par l'activité économique prévues aux articles L. 5132-1 à L. 5132-17 du code du travail ;

9. Considérant qu'il est loisible au législateur de modifier les dispositions relatives au travail des personnes incarcérées afin de renforcer la protection de leurs droits ; que, toutefois, les dispositions contestées de la première phrase du troisième alinéa de l'article 717-3 du code de procédure pénale, qui se bornent à prévoir que les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail, ne portent, en elles-mêmes, aucune atteinte aux principes énoncés par le Préambule de 1946 ; qu'elles ne méconnaissent pas davantage le principe d'égalité ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit ;

10. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les dispositions de la première phrase du troisième alinéa de l'article 717-3 du code de procédure pénale doivent être déclarées conformes à la Constitution,

DÉCIDE :

Article 1er. - La première phrase du troisième alinéa de l'article 717-3 du code de procédure pénale est conforme à la Constitution.

## Observations.

Service minimum pour le Conseil dans sa décision n° 2013-320/321 du 14 juin 2013 ! À la question de savoir si l'exclusion d'un contrat de travail pour les relations des personnes détenues (par l'article L. 717-3 al. 3 du Code de procédure pénale) est contraire aux droits constitutionnels sociaux, le Conseil répond par la négative. Mais il précise que cette exclusion n'est pas contraire « *en soi* », suggérant ainsi qu'une censure sera toujours possible avec d'autres arguments, d'autres dispositions législatives... et d'autres QPC.

En tout état de cause, cette décision paraît justifiée *en droit* puisque le fait pour les personnes condamnées travaillant en prison d'être écartées du Code du travail n'est pas, pour ce seul motif, une atteinte à un droit constitutionnel. Soutenir l'hypothèse inverse reviendrait à dire que tous les fonctionnaires en France sont victimes d'une atteinte à leurs droits fondamentaux... En réalité, comme le suggère trop rapidement le Conseil, la question n'est pas de savoir si les prisonniers doivent ou non bénéficier d'un contrat de travail – il s'agit finalement d'une question secondaire, la question est davantage de savoir quelles sont les garanties législatives entourant le travail des détenus. Or cela ne dépend pas de l'article L. 717-3 al. 3 du Code de procédure

pénale, qui se contente d'exclure le « *contrat de travail* », mais d'autres dispositions législatives et réglementaires.

Cela dit, *en pratique*, cette décision montre une nouvelle fois que le Conseil n'est pas un « juge des droits de l'Homme », comme peut l'être la Cour de Strasbourg ou des cours constitutionnelles étrangères. Le Conseil constitutionnel s'inscrit volontiers dans une posture plus « normative », s'intéressant davantage au bon agencement des normes qu'au respect des droits fondamentaux. Ce contentieux du travail des prisonniers montrait pourtant un certain consensus de la doctrine (1), des instances nationales (2) et internationales (3) pour dénoncer une situation depuis longtemps problématique. Au lieu de prendre part à ce débat juridique sur le sort des travailleurs des prisons, au lieu de trouver les moyens juridiques pour livrer une vraie réponse « constitutionnelle », le Conseil préfère l'évitement et donne un nouvel argument à ceux qui doutent du juge constitutionnel français.

Affaire à suivre, puisque les autres dispositions législatives relatives au travail des prisonniers feront sans doute l'objet de nouvelles QPC.

(1) V. not. L. Isidro et S. Slama, Droit du travail en prison : la dérobade du Conseil constitutionnel face à l'ersatz du statut social du travailleur détenu, in Lettre « Actualités Droits-Libertés » du CREDOF, 25 juin 2013.

(2) Observations du Défenseur des droits devant la Cour de cassation au soutien d'une demande de transmission d'une question prioritaire de constitutionnalité (n° Q12-40.104) au Conseil constitutionnel, Décision du Défenseur des

droits n° MLD/2013-26, 1<sup>er</sup> mars 2013. Le Défenseur des droits estime que « : L'article 717-3 du Code de procédure pénale n'est pas conforme à la Constitution en tant qu'il porte atteinte au droit syndical, au droit de grève et à la négociation collective ».

(3) V. rapport critique de l'OIP sur « Les conditions de détention en France 2011 », Éditions la Découverte, 2011 (extraits consultables sur [www.oip.org](http://www.oip.org)).

## LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Entreprise en difficulté – Insuffisance du PSE – Conséquence – Art. L. 1235-10 excluant la nullité – Conformité à la Constitution (oui).

**Décision n° 2013-299 QPC du 28 mars 2013, Mme Maïtena V.**

1. Considérant que le premier alinéa de l'article L. 1235-10 du code du travail prévoit que dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciements concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés ; qu'aux termes du troisième alinéa de l'article L. 1235-10 : « Le premier alinéa n'est pas applicable aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires » ;

2. Considérant que, selon la requérante, en privant certains salariés licenciés dans le cadre d'une procédure collective, quelle que soit leur ancienneté, du bénéfice de l'application des conséquences de la nullité de la procédure de licenciement résultant de l'absence de présentation aux représentants du personnel du plan de reclassement prévu par l'article L. 1233-61 du code du travail, les dispositions du troisième alinéa de l'article L. 1235-10 du même code créent une discrimination entre salariés et portent atteinte au principe d'égalité devant la loi ;

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

4. Considérant que l'article L. 1235-11 du code du travail prévoit que l'absence de respect des exigences relatives au plan de reclassement des salariés mentionnés à l'article L. 1235-10 en cas de procédure de licenciement pour motif économique a pour conséquences une poursuite du contrat de travail ou une nullité du licenciement des salariés et une réintégration de ceux-ci à leur demande, sauf si cette réintégration est devenue impossible ; qu'en vertu des dispositions du second alinéa de ce même article, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois ; qu'en application des dispositions contestées, les salariés des entreprises placées en redressement ou en liquidation judiciaires ne peuvent bénéficier de ces dispositions en cas de nullité de la procédure de licenciement en raison de l'absence de présentation aux représentants du personnel du plan de reclassement prévu par l'article L. 1233-61 du code du travail ; qu'en vertu des dispositions de l'article L. 1235-3 du même code, et sans préjudice le cas échéant de l'indemnité de licenciement prévue à son article L. 1234-9, ces salariés peuvent obtenir, à défaut de réintégration dans l'entreprise, une indemnité pour licenciement survenu pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse ; que cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ; qu'en outre, en vertu des dispositions de l'article L. 1235-12 du même code, en cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative, le juge accorde une indemnité au salarié compris dans un licenciement collectif pour motif économique ; que cette indemnité, à la charge de l'employeur, est calculée en fonction du préjudice subi ;

5. Considérant qu'en limitant les droits des salariés des entreprises visées à l'article L. 1235-10 du code du travail en cas de nullité de la procédure de licenciement du fait de l'absence de présentation aux représentants du personnel du plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 du code du travail, lorsque ces entreprises sont en redressement ou en liquidation judiciaires, le législateur a entendu tenir compte de la situation économique particulière de ces entreprises en cessation des paiements ; qu'il a confié au tribunal de commerce le soin de constater cette situation, de prononcer l'ouverture des procédures de redressement et de liquidation judiciaires et d'autoriser les licenciements dans le cadre de celles-ci ; que le législateur s'est fondé sur un critère objectif et rationnel en lien direct avec l'objet des dispositions contestées ; qu'il n'a, dès lors, pas méconnu le principe d'égalité devant la loi ;

DÉCIDE :

Article 1er.- Le troisième alinéa de l'article L. 1235-10 du code du travail est conforme à la Constitution.

## Observations.

Depuis l'arrêt *La Samaritaine* en 1997 (4), le droit des licenciements économiques a fait l'objet d'une législation abondante et de nombreux contentieux. La décision n° 2013-299 QPC du 28 mars 2013 permet au juge constitutionnel de se prononcer sur une disposition importante en la matière, à savoir le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 1235-10 du Code du travail.

Normalement, lorsque les entreprises engagent une procédure de licenciement pour un motif économique, elles doivent présenter aux salariés un plan de reclassement s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi. La loi prévoit que le défaut de présentation entraîne la nullité du licenciement. Conséquence très sévère, consacrée par la jurisprudence de la Cour de cassation dans les années 1990, reprise par le législateur dans les années 2000, et qui s'explique par le souhait, bien légitime, de sauver un maximum d'emplois en cas de

licenciements économiques. Avec tout de même une exception : pour les entreprises en redressement ou en liquidation, la sanction n'est pas celle de la nullité, mais de l'absence de cause réelle et sérieuse. Cette différence entraîne des conséquences importantes pour les salariés : dans un cas, ils auront le droit à réintégrer l'entreprise, dans l'autre non ; dans un cas, ils percevront une indemnité importante, dans l'autre non.

Le Conseil devait donc statuer sur une éventuelle atteinte au principe d'égalité, étant entendu que l'exclusion des entreprises « en difficulté » conduit à une différence de traitement entre les salariés face au licenciement économique. Ici, la difficulté est que la législation en cause est à la frontière entre deux « droits » : le droit du travail, essentiellement centré sur le sort des salariés, et le droit des entreprises en difficulté, naturellement tourné vers les entreprises.

(4) Cass. Soc., 13 février 1997, B. n° 64 ; Dr. Ouv. 1997, p. 94, n. P. Moussy ; D 1997.171, n. A. Lyon-Caen ; Dr. Soc. 1997.247, concl. de Caigny, n. G. Couturier.

Pour répondre à cette question relative au principe d'égalité, deux solutions s'offraient au Conseil constitutionnel. La première était de construire une argumentation autour des entreprises, et donc autour du droit commercial, en pointant un argument fort : il existe bien une différence de traitement entre les entreprises en difficulté et les autres (dites *in bonis*), et cette différence de situation justifie une différence de traitement. La seconde solution visait non pas les entreprises, mais les salariés. C'est au demeurant ce que demandait la requérante, qui constatait une discrimination *entre les salariés*. Or, sous cet aspect, la différence de traitement entre les salariés des entreprises en difficulté et les autres n'est pas justifiée par une différence de situation : dans les deux cas, les

salariés font l'objet d'une procédure de licenciement avec la même conséquence, celle de la perte de leur emploi (5). En définitive, la première solution conduisait à admettre la constitutionnalité de la loi et la seconde pouvait conduire à une censure. Le Conseil a fait le choix de la première situation, ce qui est un peu curieux vu l'objet de la demande (qui ciblait bien les salariés). Cette décision s'explique néanmoins par la particularité de la disposition en cause, qui est à la croisée du droit du travail et du droit commercial. Pour l'heure, le sort des salariés reste inchangé : il est préférable d'être licencié par une entreprise *in bonis* que par une entreprise « en difficulté » !

**Pierre-Yves Gahdoun**

(5) V. en ce sens CC 2001-455 DC, 12 janv. 2002, R. p. 49 (a *contrario*). Dans cette décision, le Conseil avait souligné la différence de situation entre les salariés licenciés pour un motif économique et les salariés licenciés pour un autre motif.

## L'INSPECTION DU TRAVAIL UNE EXPÉRIENCE DU DROIT

par Luc Justet



P.U.R. Pour une histoire du travail  
2013 – 222 pages  
ISBN : 978-2-7535-2719-5 – 16 €

Les ouvrages sur l'inspection du travail apportent des connaissances sur l'activité prescrite par les textes aux agents de cette institution plus que centenaire. L'originalité de la démarche de l'auteur est qu'il se risque sur le terrain moins connu de la confrontation de ce prescrit autant noble et précis que lourd et démotivant, avec les intenses débats de valeurs qui traversent la profession. Cette démarche a un nom : l'ergologie, la production de savoirs pluridisciplinaires et transformateurs au plus près des protagonistes du travail.

Il est donc question ici de philosophie, d'histoire, de sociologie, d'économie, de politique, cette polis qui détermine les conditions du vivre-ensemble d'une Cité, à laquelle l'inspection du travail est quotidiennement confrontée, dans l'entreprise comme dans son administration. Il y est aussi question de droit bien sûr, cet outil indispensable à la main experte de l'inspecteur dans l'exercice du métier. Mais là encore, au travers de questions peu posées dans ce type d'ouvrage, qui touchent au sens de ce métier et qui précèdent une lecture ergologique toujours originale où il est question des personnes au travail et de leur corps, de leur volonté, du sens de la fourniture de leur activité dans l'échange contractuel, de la part accordée puis rognée par le droit à l'organisation et l'action collectives, indispensables contreparties à la subordination individuelle du travailleur.

### La main

- La main dirigée. L'activité prescrite de l'inspecteur du travail
- La main auscultée. La compréhension de l'activité : les apports de la démarche ergologique
- La main créatrice. Aperçu de l'activité réelle de l'inspecteur du travail et des interactions avec le milieu dans lequel elle s'exerce
- La main apprenante. Quelle formation initiale de l'inspecteur du travail au maniement de l'outil de droit pour une meilleure approche ergologique ? Fondements et besoins

### L'outil

- Un manche rigide. La norme et l'inspecteur du travail
- Une lame émoussée. Un essai de lecture ergologique du droit du travail à destination de l'inspection du travail