

JURISPRUDENCE SOCIALE DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Extraits de décisions sélectionnées et commentées par Pierre-Yves GAHDOUN,
Professeur à l'Université Montpellier-I – CERCOP

(deuxième partie)*

TEMPS DE TRAVAIL – Repos dominical – Dérogation préfectorale – Contestation – Recours juridictionnel – Caractère suspensif – Atteinte aux droits de la défense – Inconstitutionnalité.

Décision n° 2014-374 QPC du 04 avril 2014,
Société Sephora

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 8 janvier 2014 par la Cour de cassation (chambre sociale, arrêt n° 233 du 8 janvier 2014), dans les conditions prévues à l'article 61-1 de la Constitution, d'une question prioritaire de constitutionnalité posée par la société Sephora, relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article L. 3132-24 du code du travail.

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL, (...)

1. Considérant que les articles L. 3132-20 et L. 3132-23 du code du travail sont relatifs aux conditions dans lesquelles le préfet peut autoriser une dérogation au repos dominical ; qu'aux termes de l'article L. 3132-24 du code du travail : *« Les recours présentés contre les décisions prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-23 ont un effet suspensif »* ;

2. Considérant que, selon la société requérante, les dispositions de l'article L. 3132-24 du code du travail méconnaissent la liberté du travail, la liberté d'entreprendre, l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi, la sécurité juridique et le principe de légalité des délits et des peines ; qu'elle soutient également qu'en privant pour une durée indéterminée l'employeur du bénéfice de l'autorisation de permettre aux salariés volontaires de travailler le dimanche sans qu'aucun juge ne puisse porter une appréciation sur le caractère excessif ou non de l'atteinte portée à ses droits dans un délai raisonnable, les dispositions contestées méconnaissent le droit à un recours juridictionnel effectif, les droits de la défense, le droit au procès équitable ainsi que le principe d'égalité devant la loi ; que la société intervenante soutient que les dispositions contestées méconnaissent l'exigence de sécurité juridique ;

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 »* ; qu'aux termes de l'article 16 de la Déclaration de 1789 : *« Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution »* ; que, si le législateur peut prévoir des règles de procédure différentes selon les faits, les situations et les personnes auxquelles elles s'appliquent, c'est à la condition que ces différences ne procèdent pas de distinctions injustifiées et que soient assurées aux justiciables des garanties égales, notamment quant au respect du principe des droits de la défense, qui implique en particulier l'existence d'une procédure juste et équitable garantissant l'équilibre des droits des parties ;

4. Considérant qu'aux termes de l'article L. 3132-20 du code du travail : *« Lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être autorisé par le préfet, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités suivantes : 1° Un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement ; 2° Du dimanche midi au lundi midi ; 3° Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ; 4° Par roulement à tout ou partie des salariés »* ;

5. Considérant que, selon le premier alinéa de l'article L. 3132-23 du même code, *« l'autorisation accordée à un établissement par le préfet peut être étendue à plusieurs ou à la totalité des établissements de la même localité exerçant la même activité, s'adressant à la même clientèle, une fraction d'établissement ne pouvant, en aucun cas, être assimilée à un établissement »* ; que le second alinéa du même article dispose que *« ces autorisations d'extension sont*

* La première partie de cette chronique a été publiée dans le numéro de septembre 2014 du Droit Ouvrier.

toutes retirées lorsque, dans la localité, la majorité des établissements intéressés le demande » ; qu'en vertu du premier alinéa de l'article L. 3132-25-4 du même code, ces autorisations de travailler le dimanche « sont accordées pour une durée limitée » ; que le deuxième alinéa de ce même article dispose : « Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche sur le fondement d'une telle autorisation. Une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement » ;

6. Considérant que le législateur a estimé que, si le repos simultané le dimanche de tous les salariés d'un établissement était préjudiciable au public ou compromettait le fonctionnement normal de cet établissement, le préfet pouvait autoriser des dérogations temporaires au repos dominical selon des modalités limitativement énumérées ; qu'il résulte toutefois des dispositions contestées que tout recours formé contre un arrêté préfectoral autorisant une dérogation au repos dominical suspend de plein droit les effets de cette décision dès son dépôt par le requérant au greffe de la juridiction administrative ; que cette suspension se prolonge jusqu'à la décision de la juridiction administrative compétente alors que la dérogation est accordée pour une durée limitée ; que l'employeur ne dispose d'aucune voie de recours pour s'opposer à cet effet suspensif ; qu'aucune disposition législative ne garantit que la juridiction saisie statue dans un délai qui ne prive pas de tout effet utile l'autorisation accordée par le préfet ; que, compte tenu tant de l'effet et de la durée de la suspension que du caractère temporaire de l'autorisation accordée, les dispositions contestées méconnaissent les exigences constitutionnelles précitées ;

7. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, l'article L. 3132-24 du code du travail doit être déclaré contraire à la Constitution ;

8. Considérant que la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 3132-24 du code du travail prend effet à compter de la date de la publication de la présente décision ; qu'elle est applicable aux affaires nouvelles ainsi qu'aux affaires non jugées définitivement à la date de publication de la décision du Conseil constitutionnel,

DÉCIDE :

Article 1^{er}.- L'article L. 3132-24 du code du travail est contraire à la Constitution. (...)

Observations.

L'article L. 3132-24 du Code du travail peut-il valablement consacrer le caractère suspensif d'un recours contre une décision préfectorale autorisant une dérogation temporaire au repos dominical ? C'est, en substance, la question qui était posée au Conseil constitutionnel dans l'affaire n° 2014-374 QPC jugée le 4 avril 2014 (1). À cette question, le spécialiste de droit public est tenté de répondre immédiatement par la négative : normalement, les recours contre les actes de l'administration ne sont pas suspensifs et les décisions des autorités administratives continuent de produire des effets, même si un contentieux est introduit devant un juge. À cela, une raison simple : si tous les recours étaient suspensifs, l'État serait rapidement asphyxié par le flot des demandes et ne pourrait perdurer sereinement. Ce « *privilège du préalable* », selon la formule du doyen Hauriou, est au demeurant un élément indispensable de tout État : la continuité des services publics implique que les décisions de l'administration ne soient pas systématiquement interrompues. Par conséquent, les actes des autorités administratives sont toujours considérés

conformes à la loi... jusqu'à preuve du contraire. Pour obtenir une suspension, l'administré doit ainsi en faire la demande expresse auprès du juge, et cela même si, à ses yeux, l'illégalité est particulièrement manifeste.

À ce principe, il existe néanmoins des exceptions, et justement l'article L. 3132-24 du Code du travail qui consacre le caractère suspensif du recours formé contre une dérogation préfectorale de repos dominical. Comme le soulignent les « commentaires » aux *Cahiers*, cette disposition est en réalité fort ancienne, puisqu'elle puise ses racines dans une loi du 13 juillet 1906. Au début du XX^e siècle, en effet, le repos dominical était considéré comme un droit essentiel des travailleurs et il était normal, pour le législateur de 1906, d'introduire une exception au privilège du préalable en consacrant le caractère suspensif d'un recours formé contre une dérogation préfectorale. En d'autres termes, le caractère suspensif du recours s'expliquait par la présence d'un droit « fondamental » – à tout le moins jugé comme tel à l'époque.

Ce qui amène une autre question : cette justification présente au début du XX^e siècle, au moment où la société française était encore considérablement

(1) Dans cette même affaire, la Cour d'appel avait écarté la QPC : CA Paris 23 sept. 2013, Dr. Ouv. 2014, p. 139, n. J. Icard.

marquée par l’empreinte de l’Église, prévaut-elle encore aujourd’hui ? Dans la balance des intérêts en présence, le Conseil constitutionnel a estimé en l’espèce que le droit au repos dominical n’était pas – plus ? – assez fort, important, fondamental, pour autoriser une atteinte à l’égalité des armes en matière des droits de la défense. En effet, pour le juge constitutionnel, l’impossibilité de contester le caractère suspensif du recours, et donc de demander l’application immédiate de la décision préfectorale, constitue une rupture d’égalité entre les parties contraire à la Constitution. Dit autrement, les magasins qui demandent et obtiennent une dérogation sont dans une situation d’inégalité injustifiée face aux organisations salariales (le plus souvent) ou aux concurren-

rents (parfois) qui critiquent et attaquent cette même dérogation. Et le Conseil en tire immédiatement les conséquences en censurant l’article L.3132-24 du Code du travail.

On notera que le juge constitutionnel se garde bien de fonder la déclaration d’inconstitutionnalité sur le principe de la liberté d’entreprendre, comme l’y invitaient pourtant les requérants. Il préfère s’en remettre aux droits de la défense – en l’occurrence les droits de la défense des magasins – qui est un principe plus neutre, plus objectif, et finalement moins marqué par l’idéologie libérale. Pas certain, néanmoins, que ce tour de passe-passe constitutionnel ait convaincu les syndicats !

PORTAGE SALARIAL – Organisation de l’ensemble contractuel – Loi confiant cette mission à la négociation collective – Détermination des principes fondamentaux en certaines matières – Responsabilité du législateur – Méconnaissance – Atteinte à la liberté d’entreprendre – Inconstitutionnalité.

Décision n° 2014-388 QPC du 11 avril 2014,
Confédération Générale du Travail Force Ouvrière et autre

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 6 février 2014 par le Conseil d’État (décision n° 371062 du 5 février 2014), dans les conditions prévues à l’article 61-1 de la Constitution, d’une question prioritaire de constitutionnalité posée par la Confédération générale du travail Force ouvrière et la Fédération des employés et cadres Force ouvrière, relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit du paragraphe III de l’article 8 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL, (...)

1. Considérant que l’article L.2261-19 du code du travail est relatif aux conditions dans lesquelles une convention collective de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel, ainsi que ses avenants ou annexes, peuvent être étendus par arrêté du ministre chargé du travail ; qu’aux termes du paragraphe III de l’article 8 de la loi du 25 juin 2008 susvisée : « *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* » ;

2. Considérant que, selon les requérants, ces dispositions méconnaissent la liberté syndicale et le principe de participation des travailleurs garantis par les sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ; qu’en outre, en application de l’article 7 du règlement du 4 février 2010 susvisé, le Conseil constitutionnel a soulevé d’office le grief tiré de ce que, en confiant aux partenaires sociaux la mission d’organiser le portage salarial, sans fixer lui-même les principes essentiels de son régime juridique, le législateur aurait méconnu l’étendue de sa compétence dans des conditions affectant la liberté d’entreprendre ;

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, d’une part, 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, il lui appartient d’exercer pleinement la compétence que lui confie l’article 34 de la Constitution ;

5. Considérant, d'autre 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 les conditions essentielles de l'exercice d'une profession ou d'une activité économique ; qu'il incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie la Constitution et, en particulier, son article 34 ;

6. Considérant que le paragraphe I de l'article 8 de la loi du 25 juin 2008 a introduit dans le code du travail un nouvel article L.1251-64 qui dispose : « *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* » ; qu'en prévoyant qu'un accord national interprofessionnel étendu peut confier à une branche professionnelle la mission « d'organiser » cet ensemble de relations contractuelles, les dispositions contestées confient à la convention collective le soin de fixer des règles qui relèvent de la loi ; que, par suite, en les adoptant, le législateur a méconnu l'étendue de sa compétence ;

7. Considérant que la liberté d'entreprendre résulte de l'article 4 de la Déclaration de 1789 ; que le Préambule de la Constitution de 1946 garantit aux travailleurs des droits collectifs ; que la méconnaissance par le législateur de sa compétence dans la détermination des conditions essentielles de l'exercice de l'activité économique de portage salarial ainsi que dans la fixation des principes applicables au « salarié porté » affecte par elle-même l'exercice de la liberté d'entreprendre ainsi que les droits collectifs des travailleurs ;

8. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, sans qu'il soit besoin d'examiner les griefs des syndicats requérants, le paragraphe III de l'article 8 de la loi du 25 juin 2008 doit être déclaré contraire à la Constitution ;

9. Considérant qu'aux termes du deuxième alinéa de l'article 62 de la Constitution : « *Une disposition déclarée inconstitutionnelle sur le fondement de l'article 61-1 est abrogée à compter de la publication de la décision du Conseil constitutionnel ou d'une date ultérieure fixée par cette décision. Le Conseil constitutionnel détermine les conditions et limites dans lesquelles les effets que la disposition a produits sont susceptibles d'être remis en cause* » ; que, si, en principe, la déclaration d'inconstitutionnalité doit bénéficier à l'auteur de la question prioritaire de constitutionnalité et la disposition déclarée contraire à la Constitution ne peut être appliquée dans les instances en cours à la date de la publication de la décision du Conseil constitutionnel, les dispositions de l'article 62 de la Constitution réservent à ce dernier le pouvoir tant de fixer la date de l'abrogation et reporter dans le temps ses effets que de prévoir la remise en cause des effets que la disposition a produits avant l'intervention de cette déclaration ;

10. Considérant qu'afin de permettre au législateur de tirer les conséquences de la déclaration d'inconstitutionnalité, il y a lieu de reporter au 1^{er} janvier 2015 la date de l'abrogation de la disposition contestée ; que les mesures prises avant cette date en application des dispositions déclarées contraires à la Constitution ne peuvent, avant cette même date, être contestées sur le fondement de cette inconstitutionnalité,

DÉCIDE :

Article 1^{er}.- Le paragraphe III de l'article 8 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail est contraire à la Constitution. (...)

Observations.

Les années 1990 ont été marquées par un développement important du droit à participation dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel. Jusqu'à cette période, le 8^e alinéa du Préambule de 1946 était considéré comme le parent pauvre des droits sociaux en raison d'une jurisprudence constitutionnelle pour le moins réservée. Un virage s'est amorcé dans la décision du 25 juillet 1989 (2) : dans cette décision, le Conseil a estimé que le législateur pouvait valablement renvoyer aux conventions collectives le soin de « préciser » les lois relatives aux conditions de travail. Petite révolution dans la Constitution : dorénavant, le Gouvernement n'est plus la seule

autorité chargée de l'application des lois, et les partenaires sociaux deviennent le relais effectif et autorisé des lois sociales. Un nouveau pas est franchi dans la décision du 6 novembre 1996 (3) : en se fondant sur le droit à participation, le Conseil reconnaît pour la première fois aux représentants des travailleurs un droit d'édicter des normes sociales de rang législatif, et non plus seulement un droit de préciser les actes du Parlement. Évidemment, ce nouveau droit est fortement conditionné, mais à l'époque beaucoup ont vu dans cette décision du juge constitutionnel une avancée notable de la démocratie sociale.

Malheureusement, cette jurisprudence innovante n'a pas connu les développements qu'elle présageait.

(2) CC 89-257 DC, 25 juill. 1989, Rec. p.59.

(3) CC 96-383 DC, 6 nov. 1996, rec. p.128 ; G. Lyon-Caen, « La Constitution française et la négociation collective (commentaire de la décision 96-383 DC du Conseil constitutionnel par un esprit «non prévenu») », Dr. Ouv. 1996, p.479.

La faute au législateur lui-même qui n'a pas donné d'occasions nouvelles au Conseil constitutionnel de mettre en œuvre son considérant de 1996. Quoi qu'il en soit, jusqu'à l'entrée en vigueur de la QPC, les demandes des requérants sur le droit à participation étaient souvent les mêmes : en confiant aux partenaires sociaux le soin de préciser les différentes lois nouvellement votées, le législateur n'aurait pas exercé toute l'étendue de sa compétence. Au gré des espèces, le Conseil pouvait alors répondre que cette délégation était – justement – autorisée, et même encouragée, par le 8^e alinéa du Préambule de 1946. En définitive, depuis quelques années, le droit à participation tient un rôle tout à fait particulier dans la jurisprudence du Conseil : il ne permet pas, ou très rarement, de censurer une disposition ; bien au contraire, il permet de justifier le silence de la loi, son indétermination, son manque de précision et, finalement, le renvoi qui est fait par le législateur aux textes d'application.

Dans ce cadre, la décision n°2014-388 QPC du 11 avril 2014 relative au « portage salarial » innove sur deux points. D'abord, elle révèle une attitude sensiblement différente du Conseil constitutionnel à l'égard du droit à participation. La loi du 25 juin 2008 renvoyait, en effet, à un accord collectif la mission de fixer le régime juridique du portage salarial – accord qui est finalement intervenu le 2 juin 2010. Les requérants avaient contesté ce renvoi en soulignant les largesses autorisées par le Parlement en la matière. Mais la demande était vouée à un échec certain, car le Conseil constitutionnel sanctionne très rarement les renvois aux partenaires sociaux. Pourtant, contre toute attente, le juge constitutionnel a néanmoins décidé de censurer l'article 8 de la loi du 25 juin 2008 dans cette décision, en estimant que le législateur avait commis une incompétence négative. Une fois n'est pas coutume, le droit à participation n'a donc pas été en mesure de sauver la loi d'une déclaration d'inconstitutionnalité.

La deuxième originalité de cette décision se trouve dans le fondement invoqué pour la censure, en l'occurrence l'incompétence négative. Depuis les premiers moments de la QPC (4), le Conseil accepte d'examiner les incompétences négatives en exigeant une condition : la demande du justiciable doit être accompagnée d'un grief portant sur une liberté « de fond », par exemple le principe d'égalité ou le droit de propriété. La doctrine évoque parfois la notion « d'invocabilité indirecte » (5). Cette solution se justifie

par le fait que les QPC ne sont normalement pas destinées à sanctionner le partage des compétences et qu'elles doivent en théorie se limiter aux « *droits et libertés que la Constitution garantit* ». Justement, en l'espèce, le Conseil estime que la liberté de fond en question est la liberté d'entreprendre. À cela, rien de nouveau : la liberté d'entreprendre a déjà été utilisée en relation avec l'incompétence négative dans d'autres décisions QPC (6). Mais avec une différence importante ici : aucun élément de cette affaire ne permet de soutenir que la délégation de compétence en faveur des partenaires sociaux était potentiellement attentatoire à la liberté d'entreprendre. Sans doute, de façon très large et très lointaine, la présence d'une convention collective en matière de portage salarial peut-elle limiter la liberté d'action des entreprises concernées, puisque ces dernières devront se conformer, bon gré mal gré, aux prescriptions conventionnelles. Néanmoins, il s'agit là d'une conséquence tout à fait normale de toute législation, y compris des législations « négociées ». À vrai dire, il semble que la jurisprudence du Conseil relative aux incompétences négatives ait trouvé ici sa limite : le juge constitutionnel a probablement « fabriqué » une liberté de fond pour justifier l'inconstitutionnalité. La loi est simplement censurée parce que le législateur n'a pas exercé pleinement sa compétence ; pas davantage, et en tout cas pas en raison d'une atteinte à la liberté d'entreprendre... Preuve, sans doute, que cette invocabilité indirecte des incompétences négatives n'est pas satisfaisante et qu'il serait préférable de reconnaître une invocabilité pleine et entière, c'est-à-dire sans l'appui d'une liberté de fond. Ce serait plus clair pour le justiciable, plus simple pour les juges chargés d'examiner la recevabilité des QPC, et sans doute moins contraignant pour le Conseil constitutionnel lui-même.

(4) CC 2010-5 QPC, 18 juin 2010, Rec. p.114.

(5) V. not. J. Bonnet et P.-Y. Gahdoun, *La question prioritaire de constitutionnalité*, PUF, « Que sais-je ? », 2014, pp.49 et s.

(6) CC 2014-373 QPC, 4 avr. 2014, JO 5 avr. 2014, p.6477, et CC 2013-3127 QPC, 24 mai 2013, JO 29 mai 2013, p.8854.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE – Régime – Principe d'égalité – Différence de traitement – Admission – Conditions – Conformité à la constitution (oui) – 1° Exclusion du versement de l'indemnité de fin de contrat (deux espèces) – Contrat conclu durant les congés scolaires avec un jeune (première espèce) – Contrats saisonniers et d'usage (deuxième espèce) – 2° Cas de recours – Contrat d'usage (deuxième espèce).

Première espèce :

Décision n° 2014-401 QPC du 13 juin 2014,

David V.

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 9 avril 2014 par la Cour de cassation (chambre sociale, arrêt n° 940 du 9 avril 2014), dans les conditions prévues à l'article 61-1 de la Constitution, d'une question prioritaire de constitutionnalité posée par M. David V., relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit du 2° de l'article L. 1243-10 du code du travail.

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL, (...)

1. Considérant qu'aux termes du 2° de l'article L. 1243-10 du code du travail, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée n'est pas due : « *Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires* » ;

2. Considérant que, selon le requérant, en s'abstenant de fixer une limite d'âge précisant la notion de « jeune », le législateur a méconnu l'étendue de sa compétence ; qu'en outre, les différences de traitement instituées, d'une part, entre les étudiants, selon leur âge, et, d'autre part, entre les étudiants et les autres personnes employées en contrat à durée déterminée ne seraient pas en rapport avec l'objet de l'indemnité de fin de contrat et porteraient atteinte au principe d'égalité devant la loi ;

3. Considérant que l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 dispose que 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, en premier lieu, que les dispositions contestées ne s'appliquent qu'aux élèves ou étudiants qui n'ont pas dépassé l'âge limite, prévu par l'article L. 381-4 du code de la sécurité sociale, pour être affiliées obligatoirement aux assurances sociales au titre de leur inscription dans un établissement scolaire ou universitaire ; que, par suite, d'une part, le grief tiré de ce qu'en adoptant les dispositions contestées, le législateur n'aurait pas défini la notion de « jeune » manque en fait ; que, d'autre part, le principe d'égalité ne fait pas obstacle à ce que l'application de dispositions législatives relatives aux élèves ou aux étudiants soit soumise à une limite d'âge ;

5. Considérant, en second lieu, que selon l'article L. 1243-8 du code du travail, l'indemnité de fin de contrat est versée au salarié employé en contrat à durée déterminée afin de « *compenser la précarité de sa situation* » lorsqu'à l'issue de son contrat, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée ; que l'exclusion prévue par les dispositions contestées ne s'applique qu'aux contrats conclus pour une période de travail accompli pendant les vacances scolaires ou universitaires ; que les étudiants employés selon un contrat de travail à durée déterminée pour une période comprise dans leurs périodes de vacances scolaires ou universitaires ne sont dans une situation identique ni à celle des étudiants qui cumulent un emploi avec la poursuite de leurs études ni à celle des autres salariés en contrat de travail à durée déterminée ; qu'en excluant le versement de cette indemnité lorsque le contrat est conclu avec un élève ou un étudiant employé pendant ses vacances scolaires ou universitaires et qui a vocation, à l'issue de ces vacances, à reprendre sa scolarité ou ses études, le législateur a institué une différence de traitement fondée sur une différence de situation en rapport direct avec l'objet de la loi ;

6. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les griefs tirés de l'atteinte au principe d'égalité doivent être écartés ; que les dispositions contestées, qui ne méconnaissent aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarées conformes à la Constitution,

DÉCIDE :

Article 1^{er}.- Le 2° de l'article L. 1243-10 du code du travail est conforme à la Constitution.

Deuxième espèce :

Décision n° 2014-402 QPC du 13 juin 2014,

Lionel A.

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 9 avril 2014 par la Cour de cassation (chambre sociale, arrêt n° 941 du 9 avril 2014), dans les conditions prévues à l'article 61-1 de la Constitution, d'une question prioritaire de constitutionnalité posée par M. Lionel A., relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit du 3° de l'article L. 1242-2 et du 1° de l'article L. 1243-10 du code du travail.

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL, (...)

1. Considérant que l'article L.1242-2 du code du travail fixe les cas dans lesquels, pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu ; qu'à ce titre, le 3° de cet article désigne les « emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail 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 » ;

2. Considérant qu'aux termes du 1° de l'article L.1243-10 du code du travail, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée n'est pas due : « Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L.1242-2 ou de l'article L.1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables » ;

3. Considérant que, selon le requérant, la notion « d'usage » mentionnée à l'article L.1242-2 est inintelligible et insusceptible de constituer un critère objectif et rationnel pour fonder une différence de traitement entre salariés quant aux conditions de recours au contrat de travail à durée déterminée et aux modalités d'indemnisation des salariés employés au moyen de tels contrats ; qu'en outre, ces dispositions institueraient entre salariés de différents secteurs d'activité des différences qui méconnaissent le principe d'égalité devant la loi ;

4. Considérant que l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 dispose que 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 ;

5. Considérant, en premier lieu, que le premier alinéa de l'article L.1221-2 du code du travail dispose : « Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail » ; que les dispositions de l'article L.1242-2 du code du travail déterminent les cas dans lesquels il peut toutefois être recouru au contrat de travail à durée déterminée ; que le 3° de cet article permet ainsi le recours à cette catégorie de contrat soit pour des emplois saisonniers soit pour des emplois qui revêtent un caractère par nature temporaire et pour lesquels 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 ;

6. Considérant que, d'une part, le recours au contrat de travail à durée déterminée pour les emplois présentant un caractère par nature temporaire n'est possible que dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée ; que la décision de l'autorité administrative d'inscrire un secteur d'activité dans la liste des secteurs prévue par les dispositions contestées ou d'étendre une convention ou un accord collectif procédant à une telle inscription peut être contestée devant la juridiction compétente ; que s'il appartient aux autorités administratives, sous le contrôle du juge, d'apprécier si, dans un secteur déterminé, 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 », ces dispositions n'ont pas pour effet de conférer à ces autorités un pouvoir arbitraire et ne sont en tout état de cause pas inintelligibles ; qu'en outre, le recours au contrat de travail à durée déterminée en application de ces dispositions n'est possible, dans un des secteurs ainsi définis, que s'il est établi que l'emploi en cause présente un caractère par nature temporaire ;

7. Considérant que, d'autre part, en permettant le recours au contrat à durée déterminée pour des emplois « à caractère saisonnier » ou qui présentent un caractère « par nature temporaire », le législateur a établi une différence de traitement fondée sur une différence de situation en rapport direct avec l'objet de la loi ;

8. Considérant que, par suite, le grief tiré de ce que le 3° de l'article L.1242-2 du code du travail méconnaît le principe d'égalité devant la loi doit être écarté ;

9. Considérant, en second lieu, que selon l'article L.1243-8 du code du travail, l'indemnité de fin de contrat est versée au salarié lié par un contrat à durée déterminée afin de « compenser la précarité de sa situation » lorsqu'à l'issue de son contrat, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par la conclusion d'un contrat à durée indéterminée ; que les dispositions contestées écartent le versement de cette indemnité lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L.1242-2 du code du travail ou de l'article L.1242-3 ;

10. Considérant que l'article L.1242-3 du code du travail permet le recours au contrat à durée déterminée pour des contrats conclus au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ; qu'en prévoyant que l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité de fin de contrat, d'une part, pour de tels contrats et, d'autre part, lorsque le recours au contrat à durée déterminée résulte de la nature des emplois en cause en raison de leur caractère saisonnier ou, par nature, temporaire, le législateur a institué des différences de traitement fondées sur une différence de situation en rapport direct avec la particularité des emplois en cause ; que, par suite, le grief tiré de ce que le 1° de l'article L.1243-10 du code du travail méconnaît le principe d'égalité doit être écarté ;

11. Considérant que les dispositions contestées, qui ne méconnaissent aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarées conformes à la Constitution,

D É C I D E :

Article 1^{er}.- Le 3° de l'article L.1242-2 et le 1° de l'article L.1243-10 du code du travail sont conformes à la Constitution. (...)

Observations.

Avant les décisions QPC n° 2014-401 et n° 2014-402 du 13 juin 2014 (ci-dessus), le Conseil constitutionnel n'avait jamais statué sur le contrat de travail à durée déterminée. Il faut dire que la durée des contrats de travail – déterminée ou indéterminée – semblait bien éloignée des considérations constitutionnelles et de la protection des droits fondamentaux. Et pourtant, cette durée est aujourd'hui un élément essentiel de la vie professionnelle des salariés. En effet, si la signature d'un CDD permet aux travailleurs concernés d'accéder à un emploi – et donc à un salaire –, elle leur interdit également d'inscrire un projet de vie dans le long terme, que ce soit en matière de logement, de crédits ou même de loisirs. Bien conscient de ces inconvénients, le législateur a fait du CDI le contrat de principe, la norme en quelque sorte, et il assortit la précarité du CDD d'une contrepartie financière : normalement, à l'issue de son contrat, le salarié bénéficie d'une prime qui compense l'instabilité professionnelle dans laquelle il se trouve. Avec tout de même quelques exceptions, et notamment deux catégories de salariés expressément exclus par l'article L. 1243-10 du Code du travail : les « jeunes », lorsqu'ils travaillent pendant leurs vacances scolaires ou universitaires, et les salariés qui bénéficient d'un « contrat d'usage » ou d'un contrat saisonnier. Dans ces deux cas, aucune prime de fin de contrat n'est due par l'employeur ce qui, d'une certaine manière et aux yeux des requérants, constitue une anomalie, compte tenu du caractère précaire des CDD. Dans les deux cas, pourtant, le Conseil constitutionnel a estimé que les dispositions en cause du Code du travail n'étaient contraires à aucun principe constitutionnel. Cette solution nous paraît néanmoins très discutable.

Le cas des « contrats d'usage » était moins problématique. Il s'agit d'une catégorie de CDD connue, mais, selon le requérant, ces conventions n'étaient pas suffisamment définies par la loi. Et il faut bien admettre que la lecture de la disposition en cause – l'article L. 1243-10 – semblait lui donner raison, car rien dans cette disposition ne définit, ni même ne précise, ce qu'est un « contrat d'usage ». Cela dit, le législateur avait tout simplement renvoyé à un décret le soin de déterminer les différentes activités concernées par ces contrats, si bien que l'imprécision initiale de la loi était compensée par l'intervention de l'administration. Logiquement, le Conseil constitutionnel a donc écarté le grief.

Le cas des « jeunes » était plus problématique. L'article L. 1243-10 du Code du travail ne définit pas le terme, et il ne fait aucun renvoi à un acte d'application. Or, la « jeunesse » est par nature variable, elle dépend de celui qui la subit ou l'envie, du regard que

la société y porte et de mille autres variables bien éloignées des considérations juridiques. Le Code du travail lui-même « parle » de jeunes à de nombreuses reprises, et dans des cas fort différents : jeunes travailleurs, jeunes entreprises, contrat emploi-jeune, emploi des jeunes, etc. Et, bien souvent, la loi précise ce qu'est un « jeune » dans telle ou telle situation, par exemple à l'article L. 3161-1 du Code du travail en matière de durée du travail, de repos et de congés. Pourtant, étrangement, aucune indication n'est donnée pour ce qui concerne les CDD, et le juge constitutionnel pouvait tout à fait se saisir de ce silence pour sanctionner les dispositions contestées. Mais il ne l'a pas fait... Il a, en effet, estimé que la notion de « jeune » présente à l'article L. 1243-10 du Code du travail pouvait se lire et se comprendre par un raisonnement en cascade particulièrement savant : sachant que l'article L. 832-1 du Code de l'éducation prévoit que tous les étudiants bénéficient de la Sécurité sociale ; sachant également que l'article L. 381-4 du Code de la sécurité sociale évoque un âge limite pour bénéficier du régime de Sécurité sociale étudiant ; et sachant, enfin, que cet âge limite est lui-même fixé par décret ; alors, selon le juge constitutionnel, il est possible et aisé de savoir ce qu'est un « jeune » en ce qui concerne les CDD !

Qu'il soit permis de penser que cette conception du principe constitutionnel de « clarté » est pour le moins douteuse : la clarté d'un texte s'apprécie en elle-même, à la seule lecture de la disposition en cause, éventuellement en référence aux interprétations judiciaires, mais elle ne s'apprécie pas au regard de renvois successifs entre les codes, rendus cohérents par les juges constitutionnels à force de recherches et de persévérance.

Pierre-Yves Gahdoun