

Thématique :

« Le Licenciement »

Table des matières

I.Synthèse.....	2
II.Sélection de décisions	4
1. Décision n° 81-132 DC du 16 janvier 1982, [Loi de nationalisation].....	4
2. Décision n° 83-156 DC du 28 mai 1983, [Loi portant diverses mesures relatives aux prestations de vieillesse]	4
3. Décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989 [Loi modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion].....	4
4. Décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002, [Loi de modernisation sociale]	5
5. Décision n° 2010-98 QPC du 4 février 2011, M. Jacques N. [Mise à la retraite d'office].....	6
6. Décision n° 2012-232 QPC du 13 avril 2012 M. Raymond S. [Ancienneté dans l'entreprise et conséquences de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi].....	7
7. Décision n° 2012-242 QPC du 14 mai 2012 Association Temps de Vie [Licenciement des salariés protégés au titre d'un mandat extérieur à l'entreprise]	7
8. Décision n° 2016-582 QPC du 13 octobre 2016 Société Goodyear Dunlop Tires France SA [Indemnité à la charge de l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse]	8
9. Décision n° 2017-665 QPC du 20 octobre 2017 Confédération générale du travail - Force ouvrière [Licenciement en cas de refus d'application d'un accord en vue de la préservation ou du développement de l'emploi]	8

Source : services du Conseil constitutionnel – juillet 2020

I-Synthèse

Le licenciement est, sans aucun doute, la forme emblématique de la rupture du contrat de travail. Celle-ci désigne juridiquement la « *perte d'emploi* »¹. Dès lors, le licenciement est, évidemment, un sujet sensible, tant du point de vue du salarié que de l'employeur, ce dont il résulte qu'il est encadré par une réglementation précise – laquelle doit être rigoureusement respectée.

Le licenciement fait l'objet d'un ensemble de règles (procédure, indemnisation, justification). Ces règles sont sophistiquées et elles sont aujourd'hui distinguées dans deux grandes catégories de licenciement, qui obéissent à des règles différentes, bien que des principes communs demeurent (notamment, la nécessité que le licenciement soit précédé d'un entretien préalable, soit notifié au salarié licencié, repose sur une cause réelle et sérieuse², et fasse l'objet d'une indemnisation³) :

- le licenciement pour motif personnel⁴.
- le licenciement pour motif économique⁵.

Sur le plan constitutionnel, [l'article 34](#) de la Constitution fonde la compétence du législateur pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail.

L'office du Conseil constitutionnel a pour objet de contrôler que le législateur assure la mise en œuvre du droit pour chacun d'obtenir un emploi⁶ (consacré à l'alinéa 5⁷ du [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#)), tout en le conciliant avec les libertés constitutionnellement garanties – la liberté d'entreprendre en particulier⁸. Il est, pour ainsi dire, juge de la « *bonne conciliation / du bon équilibre* » entre des garanties constitutionnelles qui peuvent, à tout le moins en droit du travail, rapidement se trouver en contradiction : le droit d'avoir un emploi et la liberté de se séparer d'un salarié au comportement de travail inapproprié ou d'adapter son activité économique à la conjoncture des marchés – laquelle implique, parfois, de réduire les coûts de « *fonctionnement* » de l'entreprise, donc de licencier afin de minorer les coûts générés par le paiement des salaires. En ce sens, dans une décision de 2012, le Conseil énonce qu'« il incombe au législateur, compétent en vertu de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, d'assurer la mise en œuvre du droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en le conciliant avec les libertés constitutionnellement garanties. Au nombre de celles-ci figure la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789 »⁹.

¹ En droit du travail, la rupture du contrat de travail peut être définie comme la « *cessation de travail consécutive à la décision unilatérale de l'employeur (licenciement) ou du salarié (démission). Le départ en retraite ou la mise à la retraite constituent également des cas de rupture du contrat de travail* ». La rupture d'un contrat de travail peut également résulter d'une rupture amiable, d'une rupture conventionnelle. V. *Dictionnaire de droit du travail et de sa jurisprudence*, Paris, Tissot, 1^{ère} édition, 2010.

² Le licenciement doit être un acte causé. Selon l'article L. 1232-1 du code du travail, tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Tout licenciement doit avoir un motif légitime. Cette exigence est posée également à l'article 4 de la convention n°158 de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Il résulte de cette disposition, la conséquence selon laquelle il est interdit aux parties de pré-constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Les parties ne peuvent pas prévoir à l'avance ce qui constituera une cause de licenciement. En effet, nul ne peut renoncer par avance aux règles sur le licenciement selon l'article L. 1231-4 du code du travail. En revanche, on peut prévoir par contrat (ou dans une convention collective) des dispositions qui restreignent le « pouvoir » de licencier.

³ Hormis les autres indemnités qui peuvent être dues (par exemple, les indemnités de congés payés), une indemnité de licenciement doit être versée au salarié licencié – à l'exception du licenciement pour faute grave ou pour faute lourde.

⁴ V. articles L. 1232-1 et suivants du code du travail.

⁵ L'article L. 1233-3 du code du travail définit le licenciement pour motif économique comme le licenciement effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques, des mutations technologiques ou à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité

⁶ V. Cons. const., décision n° [83-156 DC](#) du 23 mai 1983, Loi portant diverses mesures relatives aux prestations de vieillesse, cons. 4. Dans cette décision, le Conseil a rappelé qu'il appartient au législateur « de poser les règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi en vue de permettre l'exercice de ce droit au plus grand nombre possible d'intéressés ».

⁷ Celui-ci dispose que « 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 ».

⁸ En janvier 1982, le Conseil constitutionnel consacre l'existence de la liberté constitutionnelle d'entreprendre qui, selon lui, procède de l'article 4 de la [Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen](#) de 1789. Cette liberté protège notamment l'autonomie des entrepreneurs, leur aptitude à effectuer eux-mêmes les choix de gestion, de stratégie et de gouvernance qu'ils jugent bons. V. Cons. const., décision n° [81-132 DC](#) du 16 janvier 1982, *Loi de nationalisation*, cons. 16.

⁹ V. Cons. const., décision n° [2012-232 QPC](#) du 13 avril 2012, *M. Raymond S. (Ancienneté dans l'entreprise et conséquences de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi)*, cons. 4.

À titre d'illustration, dans une décision du 13 octobre 2016, le Conseil constitutionnel estime qu'« en visant à dissuader les employeurs de procéder à des licenciements sans cause réelle et sérieuse, les dispositions contestées [...] du code du travail mettent en œuvre le droit de chacun d'obtenir un emploi découlant du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946. En prévoyant une indemnité minimale égale à six mois de salaire, ces dispositions ne portent pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre. [...] En conséquence, le législateur a opéré entre, d'une part, le droit de chacun d'obtenir un emploi et le principe de responsabilité et, d'autre part, la liberté d'entreprendre une conciliation qui n'est pas manifestement déséquilibrée »¹⁰.

Néanmoins, en une matière où les actions des entreprises sont déterminées par la contingence et leurs besoins propres, il ne saurait être fait obligation à celles-ci de maintenir indéfiniment leurs salariés dans l'emploi. En effet, le droit au travail ne s'entend pas comme une obligation de résultat, c'est-à-dire comme une obligation absolue de donner à tous un emploi ou de maintenir celui-ci, mais bien comme une obligation de moyens. Il s'agit, pour les pouvoirs publics, de mettre en œuvre une politique permettant à chacun d'obtenir un emploi, et non pas d'empêcher la possibilité du licenciement. Toute autre approche porterait atteinte à la liberté d'entreprendre. En ce sens, dans une décision du 12 janvier 2002, le Conseil a affirmé qu'« en introduisant une définition plus restrictive du licenciement pour motif économique qui, par le cumul des contraintes qu'elle fait peser sur la gestion de l'entreprise, a pour effet de ne permettre à l'entreprise de licencier que si sa pérennité est en cause, le législateur a porté à la liberté d'entreprendre une atteinte manifestement excessive au regard de l'objectif poursuivi du maintien de l'emploi »¹¹.

¹⁰ V. Cons. const., décision n° 2016-582 QPC du 13 octobre 2016, *Société Goodyear Dunlop Tires France SA (Indemnité à la charge de l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse)*, cons. 10 à 13.

¹¹ V. Cons. const., décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002, *Loi de modernisation sociale*, cons. 50.

II - Sélection de décisions

1-Décision n° 81-132 DC du 16 janvier 1982, [Loi de nationalisation]

Références de la décision

-Lien vers la décision : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1982/81132DC.htm>

-Lien vers les articles de doctrine : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-decisions/decision-n-81-132-dc-du-16-janvier-1982-references-doctrinales>

Extrait pertinent de la décision

16. Considérant que, si postérieurement à 1789 et jusqu'à nos jours, les finalités et les conditions d'exercice du droit de propriété ont subi une évolution caractérisée à la fois par une notable extension de son champ d'application à des domaines individuels nouveaux et par des limitations exigées par l'intérêt général, les principes mêmes énoncés par la Déclaration des droits de l'homme ont pleine valeur constitutionnelle tant en ce qui concerne le caractère fondamental du droit de propriété dont la conservation constitue l'un des buts de la société politique et qui est mis au même rang que la liberté, la sûreté et la résistance à l'oppression, qu'en ce qui concerne les garanties données aux titulaires de ce droit et les prérogatives de la puissance publique ; que la liberté qui, aux termes de l'article 4 de la Déclaration, consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui, ne saurait elle-même être préservée si des restrictions arbitraires ou abusives étaient apportées à la liberté d'entreprendre ;

2-Décision n° 83-156 DC du 28 mai 1983, [Loi portant diverses mesures relatives aux prestations de vieillesse]

Références de la décision

-Lien vers la décision : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1983/83156DC.htm>

-Lien vers les articles de doctrine : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-decisions/decision-n-83-156-dc-du-28-mai-1983-references-doctrinales>

Extraits pertinents de la décision

4. Considérant qu'en vertu de l'article 34 de la Constitution la loi fixe les règles concernant les garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques et détermine les principes fondamentaux du droit du travail ; qu'à ce titre, il lui appartient de poser les règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi en vue de permettre l'exercice de ce droit au plus grand nombre possible d'intéressés ; qu'ainsi, sans violer aucun principe ou règle de valeur constitutionnelle, la loi soumise à l'examen du Conseil a pu, dans son article 8, poser des règles interdisant le cumul de pensions de retraite et de certaines activités et prévoir que le cumul d'une pension et d'une activité salariée, dans les cas où il est autorisé, donne lieu à une contribution de solidarité assise sur les salaires ;

3-Décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989 [Loi modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion]

Références de la décision

-Lien vers la décision : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1989/89257DC.htm>

-Lien vers les articles de doctrine : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-decisions/decision-n-89-257-dc-du-25-juillet-1989-references-doctrinales>

Extraits pertinents de la décision

11. Considérant que, sur le fondement de ces dispositions, il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions de travail ou aux relations du travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser après une concertation appropriée, les modalités concrètes de mise en œuvre des normes qu'il édicte ; qu'au surplus, constitue un principe fondamental

du droit du travail, le principe selon lequel une convention collective de travail peut contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements ; (...)

. *Quant à la liberté individuelle* :

15. Considérant que les dispositions qui exonèrent de la cotisation mise à la charge de l'employeur par l'article L. 321-13 du code du travail le salarié qui démissionne de son emploi à la suite du déplacement de la résidence de son conjoint résultant d'un changement d'emploi de ce dernier, n'ont ni pour objet, ni pour effet de porter une quelconque atteinte à la liberté individuelle de l'employeur non plus qu'à celle du salarié ;

. *Quant à la rupture d'égalité* :

16. Considérant qu'il ressort des débats qui ont précédé l'adoption de l'article L. 321-13 du code du travail que l'exonération de cotisation critiquée par les auteurs de la saisine vise à ne pas faire supporter par l'employeur une charge pécuniaire lorsque la rupture du contrat de travail résulte de la démission du salarié, dès lors que celle-ci repose sur des motifs touchant à la situation particulière de son conjoint et auxquelles l'employeur est totalement étranger ; qu'il ressort des termes de l'article L. 321-13 que l'exonération en cause s'applique à tous les employeurs se trouvant dans la même situation ; que le moyen tiré de la violation du principe d'égalité est, par suite, sans fondement ;(...)

23. Considérant que les modalités de mise en œuvre des prérogatives reconnues aux organisations syndicales doivent respecter la liberté personnelle du salarié qui, comme la liberté syndicale, a valeur constitutionnelle ;

4-Décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002, [Loi de modernisation sociale]

Références de la décision

-Lien vers la décision : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2002/2001455DC.htm>

-Lien vers le communiqué de presse : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/actualites/communique/decision-n-2001-455-dc-du-12-janvier-2002-communique-de-presse>

-Lien vers le commentaire : https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/commentaires/cahier12/ccc_455dc.pdf

-Lien vers le dossier documentaire : https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/decisions/2001455dc/doc.pdf

-Lien vers les articles de doctrine : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-decisions/decision-n-2001-455-dc-du-12-janvier-2002-references-doctrinales>

Extraits pertinents de la décision

43. Considérant que l'article 107 de la loi déferée modifie l'article L. 321-1 du code du travail en remplaçant la définition du licenciement économique issue de la loi n° 89-549 du 2 août 1989 par une nouvelle définition ainsi rédigée : « Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail, consécutives soit à des difficultés économiques sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen, soit à des mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise, soit à des nécessités de réorganisation indispensables à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise » ; qu'il résulte des termes mêmes de ces dispositions qu'elles s'appliquent non seulement dans l'hypothèse d'une suppression ou transformation d'emploi mais également en cas de refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ; qu'en vertu de l'article L. 122-14-4 du même code, la méconnaissance de ces dispositions ouvre droit, en l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, à une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des six derniers mois ;

44. Considérant que les requérants soutiennent que cette nouvelle définition porte une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre ; qu'en limitant, par la suppression de l'adverbe « notamment », la liste des situations économiques permettant de licencier, « le législateur écarte des solutions imposées par le bon sens comme la cessation d'activité » ; que la notion de « difficultés sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen » va permettre au juge de s'immiscer dans le contrôle des choix stratégiques de l'entreprise qui relèvent, en vertu de la liberté d'entreprendre, du pouvoir de gestion du seul chef d'entreprise ; que les notions de « mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise » ou de « nécessités de réorganisation indispensables à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise » constituent des « formules vagues » dont la

méconnaissance sera néanmoins sanctionnée par les indemnités dues en l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement ;

45. Considérant que le Préambule de la Constitution réaffirme les principes posés tant par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 que par le Préambule de la Constitution de 1946 ; qu'au nombre de ceux-ci, il y a lieu de ranger la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789 ainsi que les principes économiques et sociaux énumérés par le texte du Préambule de 1946, parmi lesquels figurent, selon son cinquième alinéa, le droit de chacun d'obtenir un emploi et, en vertu de son huitième alinéa, le droit pour tout travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ;

46. Considérant qu'il incombe au législateur, dans le cadre de la compétence qu'il tient de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, d'assurer la mise en œuvre des principes économiques et sociaux du Préambule de la Constitution de 1946, tout en les conciliant avec les libertés constitutionnellement garanties ; que, pour poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, il peut apporter à la liberté d'entreprendre des limitations liées à cette exigence constitutionnelle, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi ;

47. Considérant, en premier lieu, que la nouvelle définition du licenciement économique résultant de l'article 107 de la loi déferée limite aux trois cas qu'elle énonce les possibilités de licenciement pour motif économique à l'exclusion de toute autre hypothèse comme, par exemple, la cessation d'activité de l'entreprise ;

48. Considérant, en deuxième lieu, qu'en ne permettant des licenciements économiques pour réorganisation de l'entreprise que si cette réorganisation est « indispensable à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise » et non plus, comme c'est le cas sous l'empire de l'actuelle législation, si elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, cette définition interdit à l'entreprise d'anticiper des difficultés économiques à venir en prenant des mesures de nature à éviter des licenciements ultérieurs plus importants ;

49. Considérant, en troisième lieu, qu'en subordonnant les licenciements économiques à « des difficultés économiques sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen », la loi conduit le juge non seulement à contrôler, comme c'est le cas sous l'empire de l'actuelle législation, la cause économique des licenciements décidés par le chef d'entreprise à l'issue des procédures prévues par le livre IV et le livre III du code du travail, mais encore à substituer son appréciation à celle du chef d'entreprise quant au choix entre les différentes solutions possibles ;

50. Considérant que le cumul des contraintes que cette définition fait ainsi peser sur la gestion de l'entreprise a pour effet de ne permettre à l'entreprise de licencier que si sa pérennité est en cause ; qu'en édictant ces dispositions, le législateur a porté à la liberté d'entreprendre une atteinte manifestement excessive au regard de l'objectif poursuivi du maintien de l'emploi ; que, dès lors, les dispositions de l'article 107 doivent être déclarées non conformes à la Constitution ;

5-Décision n° 2010-98 QPC du 4 février 2011, M. Jacques N. [Mise à la retraite d'office]

Références de la décision

-Lien vers la décision : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2011/201098QPC.htm>

-Lien vers le communiqué de presse : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/actualites/communique/decision-n-2010-98-qpc-du-4-fevrier-2011-communique-de-presse>

-Lien vers le commentaire : https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/decisions/201098qpc/cc_98qpc.pdf

-Lien vers le dossier documentaire : https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/decisions/201098qpc/doc.pdf

-Lien vers les articles de doctrine : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-decisions/decision-n-2010-98-qpc-du-4-fevrier-2011-references-doctrinales>

Extraits pertinents de la décision

5. Considérant qu'en fixant une règle générale selon laquelle, en principe, l'employeur peut mettre à la retraite tout salarié ayant atteint l'âge ouvrant droit au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein, le législateur n'a fait qu'exercer la compétence qu'il tient de l'article 34 de la Constitution pour mettre en œuvre le droit pour chacun

d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre ; qu'il s'est fondé sur des critères objectifs et rationnels en lien direct avec l'objet de la loi ; que, dès lors, il n'a méconnu ni le cinquième alinéa du Préambule de 1946 ni le principe d'égalité devant la loi ;

6-Décision n° 2012-232 QPC du 13 avril 2012 M. Raymond S. [Ancienneté dans l'entreprise et conséquences de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi]

Références de la décision

- Lien vers la décision : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2012/2012232QPC.htm>
- Lien vers le communiqué de presse : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/actualites/communique/decision-n-2012-232-qpc-du-13-avril-2012-communique-de-presse>
- Lien vers le commentaire : https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/decisions/2012232qpc/ccc_232qpc.pdf
- Lien vers le dossier documentaire : https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/decisions/2012232qpc/doc.pdf
- Lien vers les articles de doctrine : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-decisions/decision-n-2012-232-qpc-du-13-avril-2012-references-doctrinales>

Extraits pertinents de la décision

5. Considérant que l'article L. 1235-11 prévoit que l'absence de respect des exigences relatives au plan de reclassement des salariés en cas de procédure de licenciement pour motif économique a pour conséquence 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 ; que le 1° de l'article L. 1235-14 exclut toutefois l'application de cette disposition pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ; qu'en retenant un critère d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, le législateur s'est fondé sur un critère objectif et rationnel en lien direct avec l'objet de la loi ; qu'en fixant à deux ans la durée de l'ancienneté exigée, il a opéré une conciliation entre le droit d'obtenir un emploi et la liberté d'entreprendre qui n'est pas manifestement déséquilibrée ; que, dès lors, il n'a méconnu ni le principe d'égalité devant la loi ni le cinquième alinéa du Préambule de 1946 ;

7-Décision n° 2012-242 QPC du 14 mai 2012 Association Temps de Vie [Licenciement des salariés protégés au titre d'un mandat extérieur à l'entreprise]

Références de la décision

- Lien vers la décision : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2012/2012242QPC.htm>
- Lien vers le communiqué de presse : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/actualites/communique/decision-n-2012-242-qpc-du-14-mai-2012-communique-de-presse>
- Lien vers le commentaire : https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/decisions/2012242qpc/ccc_242qpc.pdf
- Lien vers le dossier documentaire : https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/decisions/2012242qpc/ccc_242qpc.pdf
- Lien vers les articles de doctrine : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-decisions/decision-n-2012-242-qpc-du-14-mai-2012-references-doctrinales>

Extraits pertinents de la décision

10. Considérant que la protection assurée au salarié par les dispositions contestées découle de l'exercice d'un mandat extérieur à l'entreprise ; que, par suite, ces dispositions ne sauraient, sans porter une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle, permettre au salarié protégé de se prévaloir d'une telle protection dès lors qu'il est établi qu'il n'en a pas informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement ; que, sous cette réserve, le 13° de l'article L. 2411-1 du code du travail et les articles L. 2411-3 et L. 2411-18 du même code ne sont pas contraires à la liberté d'entreprendre ;

8-Décision n° 2016-582 QPC du 13 octobre 2016 Société Goodyear Dunlop Tires France SA [Indemnité à la charge de l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse]

Références de la décision

- Lien vers la décision : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2016/2016582QPC.htm>
- Lien vers le communiqué de presse : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/actualites/communiquede/decision-n-2016-582-qpc-du-13-octobre-2016-communiquede-presse>
- Lien vers le commentaire : https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/decisions/2016582qpc/2016582qpc_ccc.pdf
- Lien vers le dossier documentaire : https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/decisions/2016582qpc/2016582qpc_doc.pdf
- Lien vers les articles de doctrine : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-decisions/decision-n-2016-582-qpc-du-13-octobre-2016-references-doctrinales>

Extraits pertinents de la décision

9. À cette fin, dans la mesure où les dispositions contestées ne restreignent pas le droit à réparation des salariés, le législateur pouvait limiter le champ d'application de cette indemnité minimale en retenant le critère des effectifs de l'entreprise. Si pour les entreprises d'au moins onze salariés cette indemnité minimale a pour objet d'éviter les licenciements injustifiés, pour les entreprises de moins de onze salariés, l'indemnité correspondant au seul préjudice subi, fixée sans montant minimal, apparaît en elle-même suffisamment dissuasive. Le critère retenu est donc en adéquation avec l'objet de la loi, qui consiste à dissuader les employeurs de procéder à des licenciements sans cause réelle et sérieuse. Par suite, la différence de traitement instituée par les dispositions contestées ne méconnaît pas le principe d'égalité devant la loi. (...)

11. D'une part, en visant à dissuader les employeurs de procéder à des licenciements sans cause réelle et sérieuse, les dispositions contestées mettent en œuvre le droit de chacun d'obtenir un emploi découlant du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946. En prévoyant une indemnité minimale égale à six mois de salaire, ces dispositions ne portent pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre.

12. D'autre part, en permettant au juge d'accorder une indemnité d'un montant supérieur aux salaires des six derniers mois en fonction du préjudice subi, le législateur a mis en œuvre le principe de responsabilité, qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789.

13. En conséquence, le législateur a opéré entre, d'une part, le droit de chacun d'obtenir un emploi et le principe de responsabilité et, d'autre part, la liberté d'entreprendre une conciliation qui n'est pas manifestement déséquilibrée.

9-Décision n° 2017-665 QPC du 20 octobre 2017 Confédération générale du travail - Force ouvrière [Licenciement en cas de refus d'application d'un accord en vue de la préservation ou du développement de l'emploi]

Références de la décision

- Lien vers la décision : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2017/2017665QPC.htm>
- Lien vers le commentaire : https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/decisions/2017665qpc/2017665qpc_ccc.pdf
- Lien vers le dossier documentaire : https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/decisions/2017665qpc/2017665qpc_doc.pdf
- Lien vers les articles de doctrine : <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-decisions/decision-n-2017-665-qpc-du-20-octobre-2017-references-doctrinales>

Extraits pertinents de la décision

12. En dernier lieu, si le législateur n'a pas fixé de délai à l'employeur pour décider du licenciement du salarié qui l'a averti de son refus de modification de son contrat de travail, un licenciement fondé sur ce motif spécifique ne saurait, sans méconnaître le droit à l'emploi, intervenir au-delà d'un délai raisonnable à compter de ce refus.

13. Il résulte de tout ce qui précède que, sous la réserve énoncée au paragraphe 12, le législateur a opéré une conciliation qui n'est pas manifestement déséquilibrée entre les exigences constitutionnelles qui découlent du droit

d'obtenir un emploi et de la liberté d'entreprendre. Par conséquent, le grief tiré de la méconnaissance du droit à l'emploi doit être écarté. (...)