

Commentaire

Décisions

n° 2014-401 QPC du 13 juin 2014

M. David V.

et

n° 2014-402 QPC du 13 juin 2014

M. Lionel A.

*(Recours au contrat de travail à durée déterminée
et exclusion du versement de l'indemnité de fin de contrat)*

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 9 avril 2014 par la Cour de cassation de deux questions prioritaires de constitutionnalité posées par :

- M. David V., portant sur le 2° de l'article L. 1243-10 du code du travail (chambre sociale, arrêt n° 940) ;
- M. Lionel A., portant sur le 3° de l'article L. 1242-2 et le 1° de l'article L. 1243-10 du code du travail (chambre sociale, arrêt n° 941).

Dans ses décisions n°s 2014-401 QPC et 2014-402 QPC du 13 juin 2014, le Conseil constitutionnel a déclaré ces dispositions conformes à la Constitution.

I. – Dispositions contestées

A. – Historique et portée des dispositions contestées

1. – Le recours au contrat de travail à durée déterminée

Jusqu'à la fin des années 1970, le contrat de travail à durée déterminée (CDD) était peu réglementé et son recours reposait largement sur les usages, ce qui conférait au juge un large pouvoir pour déterminer si le recours à ce contrat était possible et en apprécier la durée. C'est la loi n° 79-11 du 3 janvier 1979 qui a inséré dans le code du travail des dispositions sur le CDD.

Deux ordonnances du 5 février 1982 (n°s 82-130 et 82-131) ont précisément réglementé le recours au CDD et au travail temporaire. L'ordonnance n° 82-130 sur le CDD a fixé le principe de son caractère dérogatoire. Désormais, la règle figure au premier alinéa de l'article L. 1221-2 du code du travail qui dispose :

« *Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail* ».

L'ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 avait fixé une liste des cas de recours au CDD parmi lesquels figuraient les emplois à caractère saisonnier et « les emplois d'usage » définis comme les emplois pour lesquels « *il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Les secteurs d'activités dans lesquels ces contrats peuvent être conclus sont déterminés par décret* » (article L. 122-3 du code du travail). L'ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 supprima le principe selon lequel le recours au CDD n'est possible que dans une série de cas fixés par la loi et substitua une formulation générale selon laquelle le CDD peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et « *ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité permanente de l'entreprise* ». Cette ordonnance prévoyait en outre des cas dans lesquels le CDD peut être conclu sans que le contrat mentionne un terme précis. Parmi ces cas, le 3° de l'article L. 122-1-1 mentionnait les contrats d'usage définis de façon identique aux contrats d'usage prévus par l'ordonnance du 5 février 1982, à la seule différence que la négociation collective s'était vu reconnaître le pouvoir de déterminer les secteurs d'activité concernés.

À la suite de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire, la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires a rétabli une liste des cas de recours au CDD tout en conservant la règle générale adoptée en 1986. Ces règles figurent désormais aux articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du code du travail.

Les cinq grandes catégories de fonctions pour lesquelles le recours au CDD est prévu sont :

- le remplacement d'un salarié ou d'un dirigeant de l'entreprise ;
- la variation d'activité de l'entreprise ;
- le contrat saisonnier ;
- le contrat « d'usage » ;
- le contrat relevant d'une politique de l'emploi et de la formation.

Le recours au CDD fait l'objet d'un encadrement d'ordre public destiné à éviter notamment le contournement des règles du licenciement, par la substitution d'un CDD à un contrat à durée indéterminée (CDI) ou par la succession de CDD. Parmi ces règles, sont notamment prévues une durée maximale (18 mois),

l'interdiction de plus d'un renouvellement et l'obligation de recourir à un contrat écrit précisant les causes du recours au CDD et le montant du salaire. Le non-respect de ces exigences est assorti de sanctions civiles (notamment la requalification en CDI) et pénales.

Le 3° de l'article L. 1242-2 (contesté dans le cadre de la QPC n° 2014-402) permet le recours au CDD pour les emplois saisonniers et le contrat d'usage.

– L'emploi saisonnier est, comme son nom l'indique, un emploi correspondant à un travail de saison. Cette dernière peut être climatique (travaux agricoles, sports d'hiver...) économique (tourisme) ou socioculturelle (salons ou festivals). La Cour de cassation rappelle que la notion de saison implique une récurrence annuelle : *« le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs »*¹. Le recours aux emplois saisonniers n'est pas limité à certains secteurs d'activité.

– Le contrat « d'usage », comme le précise le 3° de l'article L. 1242-2, correspond aux emplois *« 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 »*.

La première condition pour que le recours au CDD d'usage soit possible est que le secteur figure sur une liste fixée par décret ou par un accord ou convention collectif étendu. Cette liste est établie par l'article D. 1242-1 du code du travail, qui énumère actuellement quinze secteurs d'activité².

Cette liste est assez peu différente de la liste des secteurs arrêtée en application de l'ordonnance du 11 août 1986, laquelle recensait douze secteurs.

L'inscription du secteur d'activité sur la liste constitue une condition nécessaire mais non suffisante pour recourir au CDD en application du 3° de l'article L. 1242-2.

¹ Cour de cassation, chambre sociale, 12 octobre 1999, n° 97-40915.

² Ces secteurs sont : *« 1° Les exploitations forestières ; 2° La réparation navale ; 3° Le déménagement ; 4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ; 5° Le sport professionnel ; 6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ; 7° L'enseignement ; 8° L'information, les activités d'enquête et de sondage ; 9° L'entreposage et le stockage de la viande ; 10° Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ; 11° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ; 12° Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7 ; 13° Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6 ; 14° La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ; 15° Les activités foraines »*.

Il est, par ailleurs, nécessaire qu'existent en outre des usages constants de ne pas recourir au CDI dans l'emploi en cause. Par exemple, dans le secteur des spectacles, il est d'usage que les acteurs soient recrutés en CDD, mais non le personnel administratif.

La jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation a évolué sur la portée du contrôle exercé sur le critère du caractère temporaire de l'emploi. Entre novembre 2003³ et janvier 2008, la chambre avait opté pour un contrôle restreint par le juge, ce contrôle portant sur l'existence d'usages constants de ne pas recourir au CDI pour l'emploi concerné mais non sur le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Par un arrêt du 23 janvier 2008, la chambre sociale est revenue à une jurisprudence antérieure, en exigeant la vérification par le juge de « *l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi* »⁴. Cette jurisprudence est notamment motivée par la nécessité de lutter contre le recours abusif aux CDD successifs, laquelle a été rappelée par la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre conclu entre l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), la confédération européenne des syndicats (CES) et le centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) sur le travail à durée déterminée.

La chambre criminelle de la Cour de cassation retient une solution identique en jugeant que « *même lorsqu'il est conclu dans l'un des secteurs d'activité visés par ces textes, au nombre desquels figure le déménagement, le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir d'autre objet que de pourvoir un emploi présentant par nature un caractère temporaire* »⁵.

2. – L'indemnité de fin de contrat

Le premier alinéa de l'article L. 1243-8 du code du travail dispose : « *Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.* »

L'indemnité de fin de contrat est distincte de l'indemnité compensatrice de congés payés qui est versée « *au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement* » (article L. 1242-16).

³ Cour de cassation, chambre sociale, 26 novembre 2003, n° 01-44263

⁴ Cour de cassation, chambre sociale, 23 janvier 2008, n° 06-44197.

⁵ Cour de cassation, chambre criminelle, 6 mai 2008, n° 06-82366.

Depuis la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, l'indemnité de fin de contrat est fixée par la loi à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié. Ce taux peut être réduit à 6 % par accord collectif avec des compensations, notamment en matière de formation. Cette indemnité est versée avec le dernier salaire.

Cette indemnité a été créée par l'ordonnance du 5 février 1982 précitée. Son taux était fixé par décret. Elle était due dans tous les cas, sauf rupture anticipée à l'initiative du salarié, pour faute grave ou en cas de force majeure (article L. 122-3-5 du code du travail).

L'ordonnance du 11 août 1986 avait prévu trois nouveaux cas d'exclusion : les emplois visés au 2° et 3° de l'article L. 122-1-1, c'est-à-dire les emplois saisonniers et les contrats d'usage (modification de l'article L. 122-3-4 du code du travail par le paragraphe IV de l'article 4 de l'ordonnance) et le cas prévu à l'article L. 122-2 (contrats relevant d'une politique de l'emploi ou assortis d'engagements de formation par l'employeur).

La loi du 12 juillet 1990, reprenant en ce sens l'accord national interprofessionnel précité, a redéfini les cas d'exclusion de l'indemnité de fin de CDD. Elle a repris l'ensemble des cas d'exclusion précités et a ajouté deux nouveaux cas : le CDD « *avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires* » et le cas de refus du salarié d'accepter un CDI pour le même emploi.

Ces cas d'exclusion figurent désormais à l'article L. 1243-10 du code du travail. Le Conseil n'était saisi que de deux des quatre rubriques définies :

– le 1° désigne les emplois saisonniers, les contrats d'usage ainsi que les contrats relevant d'une politique de l'emploi ou assortis d'engagements de formation de l'employeur. Les griefs de la QPC n° 2014-402 ne portaient pas sur les emplois saisonniers et les contrats relevant de la politique de l'emploi, mais les dispositions relatives au contrat d'usage, seules contestées, pouvaient difficilement être disjointes et le Conseil constitutionnel a examiné l'ensemble des dispositions renvoyées par la Cour de cassation ;

– le 2° porte sur l'exclusion de l'indemnité de fin de contrat pour un contrat conclu avec un « jeune » pendant ses vacances scolaires ou universitaires (n° 2014-401 QPC).

Parmi les exclusions faisant l'objet de la QPC, le cas prévu pour « les jeunes » élèves ou étudiants est le seul qui ne constitue pas aussi un cas justifiant le recours au CDD. Par conséquent, ce cas d'exclusion ne produit d'effet que lorsque les jeunes élèves ou étudiants intéressés ont été recrutés en CDD au titre d'un des deux premiers cas de recours au CDD précité (remplacement ou variation d'activité). En effet, par hypothèse, s'ils ont été recrutés sur un emploi

saisonnier, par un contrat d'usage ou au titre de la politique de l'emploi ou d'un contrat assorti d'engagements de formation, ces jeunes sont déjà exclus de l'indemnité de fin de CDD à ce titre.

En outre, cette exclusion ne s'applique qu'aux CDD accomplis à l'intérieur des périodes correspondant aux vacances scolaires ou universitaires des intéressés. Par suite un étudiant accomplissant un CDD à temps partiel pendant une période de travail scolaire ou universitaire et pour des motifs de remplacement ou de surcroît d'activité bénéficie de l'indemnité de fin de contrat.

B. – Origine des QPC et griefs des requérants

QPC n° 2014-401 : M. David V., étudiant en droit, a été employé, en CDD par la SARL Bio Philippe Auguste pendant les vacances de Noël 2010. Contestant l'absence du versement de l'indemnité de fin de contrat, il a saisi le conseil de prud'hommes (CPH) de Paris aux fins d'obtenir le paiement de cette indemnité ainsi que des dommages-intérêts.

Il a saisi le CPH d'un mémoire distinct et motivé comprenant à la fois une demande de renvoi d'une QPC au Conseil constitutionnel et une demande de renvoi à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) d'une question préjudicielle sur la question de la violation du principe de non-discrimination selon l'âge.

La Cour de cassation s'est interrogée sur la question de savoir s'il s'agissait d'un mémoire « distinct » puisqu'il comportait deux questions (QPC et question préjudicielle). L'avocat général, en se fondant notamment sur la décision du Conseil constitutionnel du 3 décembre 2009⁶, a fait valoir qu'étaient remplis les deux objectifs poursuivis par l'exigence d'un mémoire distinct : permettre un traitement rapide de la QPC et garantir la séparation des pièces relatives à la QPC et des observations sur le fond compte tenu de l'incompétence du Conseil constitutionnel pour connaître du litige à l'occasion duquel la QPC est posée. La chambre sociale a donc jugé la QPC recevable sur ce point et ne s'est pas prononcée sur la demande de saisine de la CJUE formulée dans le mémoire.

Cette QPC de M. V. portait sur le cas d'exclusion de l'indemnité de fin de contrat pour les jeunes élèves ou étudiants. Dans ses observations devant le Conseil constitutionnel, le requérant formulait plusieurs griefs. Il dénonçait l'absence de définition de la notion de « jeune » ainsi que la violation du principe d'égalité en critiquant la différence entre, d'une part, les étudiants selon leur âge et, d'autre part, les étudiants et les autres salariés. La Cour de cassation a jugé sérieux le grief tiré de l'atteinte à l'égalité.

⁶ Décision n° 2009-595 DC du 3 décembre 2009, *Loi organique relative à l'application de l'article 61-1 de la Constitution*, cons. 27.

QPC n° 2014-402 : M. Lionel A. a accompli en 2010 une mission à Haïti en qualité de logisticien dans le cadre d'un CDD « d'usage » avec l'association Solidarités International. Il a saisi le CPH de Nanterre en formant diverses demandes portant notamment sur l'absence de paiement de l'indemnité de fin de mission. L'argumentation à l'appui de sa QPC tend à dénoncer la notion de contrat « d'usage » comme étant imprécise et insusceptible de fonder une différence de traitement. Il invoque la différence de traitement qui en résulte entre les salariés des différents secteurs d'activité. La Cour de cassation a également jugé sérieux le grief tiré de l'atteinte au principe d'égalité.

II. – Examen de la constitutionnalité des dispositions contestées.

A. – Jurisprudence du Conseil constitutionnel

* La jurisprudence du Conseil constitutionnel sur le principe d'égalité est abondante, constante et bien connue. Le Conseil juge « *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* »⁷.

Dans l'abondante jurisprudence du Conseil constitutionnel sur le principe d'égalité deux aspects méritent d'être soulignés pour les QPC commentées.

* Avant d'examiner si la différence de traitement est en rapport direct avec la différence de situation ou avec l'objectif d'intérêt général poursuivi, le Conseil contrôle que le critère sur lequel une différence de traitement est fondée est objectif et rationnel⁸ - ce qui implique que le critère soit défini par la loi et ne laisse pas aux autorités chargées de l'appliquer un pouvoir d'appréciation arbitraire.

* Le Conseil constitutionnel a déjà admis que le recours aux usages ou aux traditions puisse fonder une différence de traitement. Dans sa décision du 20 juillet 2000 sur la loi relative à la chasse, il a examiné l'autorisation de la

⁷ Décision n° 2013-346 QPC du 11 octobre 2013, *Société Schuepbach Energy LLC (Interdiction de la fracturation hydraulique pour l'exploration et l'exploitation des hydrocarbures - Abrogation des permis de recherches)*, cons. 7.

⁸ Décisions n°s 2001-452 DC du 6 décembre 2001, *Loi portant mesures urgentes de réformes à caractère économique et financier*, cons. 8 et 10, 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. 3 et 5 et 2013-299 QPC du 28 mars 2013, *Mme Maitena V. (Procédure de licenciement pour motif économique et entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires)*, cons. 3 et 5.

chasse au gibier d'eau la nuit dans les cantons des départements « où cette pratique est traditionnelle ». Le Conseil jugé « qu'il appartiendra au pouvoir réglementaire d'arrêter cette liste, sous le contrôle du juge administratif, dans le respect du critère énoncé par la loi »⁹. La tradition constitue donc un critère objectif sur lequel la loi peut fonder une différence de situation.

Il en va de même de l'égalité devant la loi pénale : dans sa décision du 21 septembre 2012 sur la corrida, le Conseil a jugé que l'exclusion de responsabilité pénale pour le délit de sévices graves aux animaux n'était applicable que « dans les parties du territoire national où l'existence d'une telle tradition ininterrompue est établie », de sorte que « la différence de traitement instaurée par le législateur entre agissements de même nature accomplis dans des zones géographiques différentes est en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit »¹⁰.

B. – Les griefs visant la notion de « jeune » élève ou étudiant

Le code du travail comprend de nombreuses dispositions relatives au travail ou à l'emploi des jeunes travailleurs. Toutefois, lorsqu'elle constitue un critère d'une différence de traitement, la jeunesse est définie par un âge :

- 18 ans pour les dispositions du code du travail sur les dispositions particulières applicables aux jeunes travailleurs en matière de durée du travail, repos et congés (article L. 3161-1) ;
- 25 ans pour l'apprentissage (L. 6222-1) ;
- 30 ans pour les jeunes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (L. 5121-17).

Les dispositions du 2° de l'article L. 1243-10 du code du travail contestées dans la QPC n° 2014-401 ne fixent pas, par elles-mêmes, un tel seuil pour l'application de la notion de jeune élève ou étudiant.

Le Conseil constitutionnel a toutefois retenu l'argument avancé par le Gouvernement selon lequel, pour l'application des dispositions législatives contestées, un « jeune » élève ou étudiant est celui qui, engagé dans un cursus scolaire ou universitaire, n'a pas atteint l'âge limite prévu par l'article L. 832-1 du code de l'éducation et à l'article L. 381-4 du code de la sécurité sociale (CSS) pour bénéficier du régime étudiant de la sécurité sociale. Le premier alinéa de l'article L. 832-1 du code de l'éducation dispose : « *Les étudiants bénéficient de la sécurité sociale, conformément aux dispositions des articles L. 381-3 à L. 381-11 du code de la sécurité sociale* ». Quant à l'article L. 381-4

⁹ Décision n° 2000-434 DC du 20 juillet 2000, *Loi relative à la chasse*, cons. 41 et 42.

¹⁰ Décision n° 2012-271 QPC du 21 septembre 2012, *Association Comité radicalement anti-corrida Europe et autre (Immunité pénale en matière de courses de taureaux)*, cons. 5.

du code de la sécurité sociale, il dispose : « *Sont affiliés obligatoirement aux assurances sociales les élèves et les étudiants des établissements d'enseignement supérieur, des écoles techniques supérieures, des grandes écoles et classes du second degré préparatoires à ces écoles, qui, n'étant pas assurés sociaux à un titre autre que celui prévu à l'article L. 380-1 ou ayants droit d'assuré social, ne dépassent pas un âge limite. Cet âge limite peut être reculé, notamment en raison de l'appel et du maintien sous les drapeaux* »¹¹.

Cette argumentation ne conduit pas à réserver l'application de l'exclusion de l'indemnité de fin de contrat aux seules personnes qui adhèrent au régime de sécurité sociale étudiant (en effet, d'une part, certains étudiants peuvent être assurés à un autre titre ou demeurer rattachés au régime de sécurité sociale de leurs parents et, d'autre part, les dispositions ont également vocation à s'appliquer aux jeunes qui sont encore en études secondaires et ne sont pas non plus rattachés au régime de sécurité sociale étudiant) mais à retenir le critère d'âge maximal pour pouvoir bénéficier de ce régime étudiant.

Le grief tiré de l'absence de définition de la notion de « jeune » manquait donc en fait. S'agissant de la critique visant le principe d'égalité résultant de l'application d'un seuil d'âge, le Conseil constitutionnel a jugé que des règles qui sont l'accessoire de règles liées au statut d'étudiant ou d'élève pouvaient être soumises à une limite d'âge : « *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* » (cons. 4 de la décision n° 2014-401 QPC).

C. – Les griefs tirés de la violation du principe d'égalité

– S'agissant du grief formé dans la QPC n° 2014-402 visant les conditions de recours au CDD dans les secteurs d'activité où il est d'usage de ne pas recourir au CDI, en vertu du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, le Conseil constitutionnel y a répondu en deux temps.

D'une part, s'agissant de la notion « *d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée* », le Conseil a estimé qu'elle n'était pas inintelligible et ne laissait pas un pouvoir arbitraire aux autorités chargées de son application. D'autre part, en permettant de recourir au CDD lorsque ce contrat est la forme naturelle (contrat saisonnier) ou usuelle (contrat d'usage) de la relation de travail, ces dispositions instituent une différence de traitement fondée sur une différence de situation en rapport direct avec l'objet de la loi (cons. 6 de la décision n° 2014-402 QPC).

– S'agissant des griefs formés dans les QPC n°s 2014-401 et 2014-402 sur les cas d'exclusion de l'indemnité de fin de contrat, le Conseil constitutionnel a

¹¹ L'article R. 381-5 du CSS fixe cet âge à 28 ans, mais les articles R. 381-8 et R. 381-9 prévoient des possibilités de recul de cet âge de un à quatre ans.

d'abord rappelé l'objet de cette indemnité qui est versée au salarié en application de l'article L. 1243-8 pour « *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.

Pour l'exclusion prévue par le 2° de l'article L. 1243-10 (jeunes élèves ou étudiants), le Conseil a jugé que n'était pas contraire au principe d'égalité le fait de prévoir qu'un élève ou un étudiant qui travaille pendant ses seules vacances et qui a vocation à reprendre ses études, se voit privé de l'indemnité de précarité : au regard de l'objet de la loi (compenser l'instabilité de l'emploi) cet élève ou cet étudiant ne se trouve pas dans une situation de précarité puisqu'il a recherché du travail pour la seule période de suspension de ses études et qu'il a repris ces études à l'issue du contrat (cons. 5 de la décision n° 2014-401 QPC). L'argumentation du requérant, qui se fondait sur des études montrant un important taux de précarité dans la population étudiante, n'était donc pas opérante. Le fait que nombre d'étudiants soient des travailleurs précaires n'a pas pour effet de conférer aux « jobs d'été » un statut de travail précaire.

Pour les exclusions prévues par l'article L. 1242-3 auquel renvoie le 1° de l'article L. 1243-10 (contrats liés à la politique de l'emploi et les emplois saisonniers ou d'usage), le Conseil a estimé que la différence de traitement était fondée sur une différence de situation liée non à la situation personnelle du travailleur, mais à la particularité des emplois. Pour les contrats liés à la politique de l'emploi, il est à tout le moins logique de ne pas pénaliser, par un renchérissement du coût du travail, des contrats destinés à favoriser l'insertion dans le marché du travail de certaines personnes (jeunes, chômeurs de longue durée, séniors...), et donnant d'ailleurs lieu à ce titre à des aides destinées à minorer le coût du travail. Il en va de même s'agissant des contrats de travail dans lesquels l'employeur supporte des engagements relatifs à la formation du salarié (cons. 9 de la décision n° 2014-402 QPC).

De même, le législateur n'est pas tenu de soumettre aux mêmes règles d'indemnité de fin de contrat les CDD qui résultent d'un choix de ressources humaines dans la gestion de l'activité de l'entreprise (remplacement et surcroît d'activité) et les CDD qui résultent du caractère saisonnier de l'emploi ou de la nature temporaire de l'emploi dans un secteur où il est d'usage de recourir au CDD (cons. 9 de la décision n° 2014-402 QPC).

Par suite, le Conseil constitutionnel a écarté les griefs tirés de la violation du principe d'égalité devant la loi et a déclaré les dispositions contestées conformes à la Constitution.