



Décision n° 2021 - 931 QPC

Association Agir ensemble pour la santé au travail

**Question prioritaire de constitutionnalité portant sur
l'article L. 4622-6 du code du travail**

*(Répartition des frais de fonctionnement des services de santé
au travail interentreprises)*

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel - 2021

Sommaire

I. Contexte de la disposition contestée	4
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	16

Table des matières

I. Contexte de la disposition contestée	4
A. Dispositions contestées	4
Code du travail.....	4
- Article L. 4622-6.....	4
B. Évolution des dispositions contestées	5
a. Loi n° 46-2195 du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail	5
b. Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 relative au code du travail.....	5
c. Version dans sa rédaction issue de l'article 193 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002	6
- Article L. 241-4.....	6
d. Version en vigueur du 1 ^{er} mai 2008 au 9 juillet 2016.....	6
- Article L. 4622-6.....	6
C. Autres dispositions	7
Code du travail.....	7
- Article L. 1111-2.....	7
- Article L. 1111-3.....	7
- Article L. 2315-80.....	8
- Article L. 4622-1.....	8
- Article L. 4622-2.....	8
- Article L. 4622-8.....	9
- Article D. 4622-5	9
- Article D. 4622-14	9
- Article D. 4622-15	10
- Article D. 4622-16	10
- Article R. 4622-17	10
- Article R. 4622-18	10
- Article D. 4622-19	11
- Article D. 4622-20	11
- Article D. 4622-21	11
- Article D. 4622-22	11
- Article D. 4622-23	12
- Article R. 4622-24	12
- Article D. 4622-25	12
- Article D. 4622-48	12
- Article R. 4624-23	13
D. Application des dispositions contestées et d'autres dispositions	14
Jurisprudence administrative.....	14
- Conseil d'Etat, Sous-section 1, 30 Juin 2014 - n° 365071	14
Jurisprudence judiciaire	14
- Cour de cassation, Chambre sociale, 19 Septembre 2018 – n° 17-16.219.....	14
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	16
A. Normes de référence.....	16
1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789	16
- Article 6	16
B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....	16
Sur le principe d'égalité devant la loi	16
- Décision n° 97-388 DC du 20 mars 1997 - Loi créant les plans d'épargne retraite	16

- Décision n° 2003-489 DC du 29 décembre 2003 - Loi de finances pour 2004	17
- Décision n° 2005-521 DC du 22 juillet 2005 - Loi habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi.....	17
- Décision n° 2006-541 DC du 28 septembre 2006 - Accord sur l'application de l'article 65 de la convention sur la délivrance de brevets européens (Accord de Londres)	18
- Décision n° 2008-571 DC du 11 décembre 2008 - Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009	18
- Décision n° 2011-122 QPC du 29 avril 2011 - Syndicat CGT et autre [Calcul des effectifs de l'entreprise]	19
- Décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018 - Loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.....	19
- Décision n° 2019-796 QPC du 5 juillet 2019 - Société Autolille [Annulation des réductions ou exonérations des cotisations et contributions sociales des donneurs d'ordre en cas de travail dissimulé]	19
- Décision n° 2019-831 QPC du 12 mars 2020 - M. Pierre V. [Limitation géographique de l'intervention du défenseur syndical].....	20

I. Contexte de la disposition contestée

A. Dispositions contestées

Code du travail

Partie législative

Quatrième partie : Santé et sécurité au travail

Livre VI : Institutions et organismes de prévention

Titre II : Services de santé au travail

Chapitre II : Missions et organisation

Section 1 : Principes

- **Article L. 4622-6**

Modifié par LOI n°2016-925 du 7 juillet 2016 - art. 43

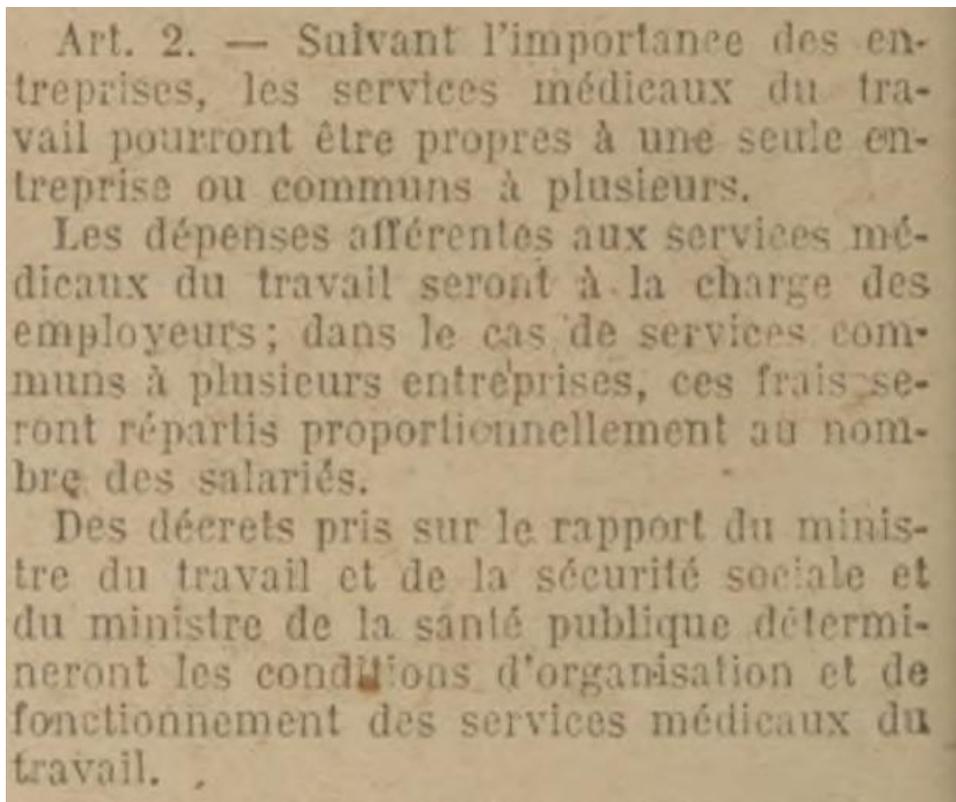
Les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs.

Dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

Par dérogation au deuxième alinéa, dans le cas des dépenses effectuées pour les journalistes rémunérés à la pige relevant de l'article L. 7111-3, pour les salariés relevant des professions mentionnées à l'article L. 5424-22 et pour ceux définis à l'article L. 7123-2, ces frais sont répartis proportionnellement à la masse salariale.

B. Évolution des dispositions contestées

a. Loi n° 46-2195 du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail



Art. 2. — Suivant l'importance des entreprises, les services médicaux du travail pourront être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs.

Les dépenses afférentes aux services médicaux du travail seront à la charge des employeurs; dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais seront répartis proportionnellement au nombre des salariés.

Des décrets pris sur le rapport du ministre du travail et de la sécurité sociale et du ministre de la santé publique détermineront les conditions d'organisation et de fonctionnement des services médicaux du travail.

b. Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 relative au code du travail

Partie législative ancienne

Livre II : Réglementation du travail

Titre IV : Médecine du travail

Article L. 241-4.

Les dépenses afférentes aux services médicaux du travail sont à la charge des employeurs; dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

c. Version dans sa rédaction issue de l'article 193 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002

Titre IV : Services de santé au travail.

- **Article L. 241-4**

*Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008
Modifié par Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 - art. 193 () JORF 18 janvier 2002*

Les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs ; dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

d. Version en vigueur du 1^{er} mai 2008 au 9 juillet 2016

Codifié par Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007

Partie législative

Quatrième partie : Santé et sécurité au travail

Livre VI : Institutions et organismes de prévention

Titre II : Services de santé au travail

Chapitre II : Missions et organisation

Section 1 : Principes.

- **Article L. 4622-6**

Les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs.

Dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

C. Autres dispositions

Code du travail

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre Ier : Dispositions préliminaires

Titre Ier : Champ d'application et calcul des seuils d'effectifs

Chapitre unique.

- Article L. 1111-2

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 3

Pour la mise en oeuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

- Article L. 1111-3

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2016

Modifié par ORDONNANCE n°2015-1578 du 3 décembre 2015 - art. 1

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

1° Les apprentis ;

2° Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-72 ;

3° (Abrogé) ;

4° Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-30 ;

5° (Abrogé) ;

6° Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Toutefois, ces salariés sont pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Comité social et économique

Chapitre V : Fonctionnement

Section 3 : Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 10 : Expertise

Paragraphe 1er : Dispositions générales

Sous-paragraphe 2 : Financement

- Article L. 2315-80

Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 6 (V)

Lorsque le comité social et économique décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge :

1° Par l'employeur concernant les consultations prévues par les articles L. 2315-88, L. 2315-91, au 3° de l'article L. 2315-92 et au 1° de l'article L. 2315-94 ainsi qu'au 3° du même article L. 2315-94 en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 2312-18 ;

2° Par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, concernant la consultation prévue à l'article L. 2315-87 et les consultations ponctuelles hors celles visées au deuxième alinéa ;

3° Par l'employeur concernant les consultations mentionnées au 2° du présent article, lorsque le budget de fonctionnement du comité social et économique est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles prévu à l'article L. 2312-84 au cours des trois années précédentes.

Quatrième partie : Santé et sécurité au travail

Livre VI : Institutions et organismes de prévention

Titre II : Services de santé au travail

Chapitre II : Missions et organisation

Section 1 : Principes.

- Article L. 4622-1

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Les employeurs relevant du présent titre organisent des services de santé au travail.

- Article L. 4622-2

Version en vigueur depuis le 22 décembre 2017

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Section 2 : Services de santé au travail interentreprises

- Article L. 4622-8

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2017

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.

Partie réglementaire

Quatrième partie : Santé et sécurité au travail

Livre VI : Institutions et organismes de prévention

Titre II : Services de santé au travail

Chapitre II : Missions et organisation

Section 2 : Services autonomes de santé au travail

Sous-section 1 : Services de santé au travail de groupe, d'entreprise ou d'établissement

- Article D. 4622-5

Version en vigueur depuis le 01 juillet 2012

Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

Modifié par Décret n°2012-137 du 30 janvier 2012 - art. 1

Un service de santé au travail de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut être institué lorsque l'effectif de salariés suivis atteint ou dépasse 500 salariés.

Le service de santé au travail de groupe est institué par accord entre tout ou partie des entreprises du groupe.

Section 3 : Services de santé au travail interentreprises

Sous-section 1 : Organisation du service de santé au travail

Paragraphe 1 : Mise en place et administration

- Article D. 4622-14

Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

Modifié par Décret n°2012-137 du 30 janvier 2012 - art. 1

Les entreprises et établissements qui ne relèvent pas d'un service autonome de santé au travail en application de la section 2 organisent ou adhèrent à un service de santé au travail interentreprises.

Toutefois, une entreprise ou un établissement, quel que soit son effectif, peut faire suivre ses salariés par un service de santé au travail d'entreprise dans les cas suivants :

1° L'entreprise ou l'établissement appartient à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 ;

2° L'entreprise ou l'établissement intervient régulièrement en tant qu'entreprise extérieure auprès d'une entreprise, dans les conditions prévues à l'article R. 4511-1.

Dans les cas prévus aux 1° et 2°, une convention est conclue entre l'entreprise qui a organisé le service de santé au travail et l'entreprise ou l'établissement concerné. Le comité de l'entreprise ou de l'établissement concerné préalablement consulté peut s'y opposer. L'opposition est motivée.

- **Article D. 4622-15**

Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

Modifié par Décret n°2012-137 du 30 janvier 2012 - art. 1

Le service de santé au travail interentreprises est constitué sous la forme d'un organisme à but non lucratif, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

Lorsqu'il comprend un service social du travail, ce dernier est animé par un assistant social du travail ou par un conseiller du travail. L'assistant social du travail est un assistant social diplômé d'Etat ayant acquis un diplôme équivalent à celui de conseiller du travail.

- **Article D. 4622-16**

Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3

Lorsqu'ils ont conclu un accord de coopération pour la mise en œuvre des mesures de prévention relatives à la santé et à la sécurité de leurs salariés, des établissements travaillant sur un même site et appartenant à des entreprises différentes peuvent constituer un service de santé au travail, par dérogation aux dispositions des articles D. 4622-5, D. 4622-9 et D. 4622-12.

La création de ce service est autorisée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, après consultation des comités sociaux et économiques intéressés et lorsque l'effectif des salariés suivis atteint ou dépasse 500 salariés.

- **Article R. 4622-17**

Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3

Le comité social et économique est consulté sur le choix du service de santé au travail interentreprises.

- **Article R. 4622-18**

Modifié par Décret n°2017-1522 du 2 novembre 2017 - art. 8

Les entreprises foraines adhèrent à un service de santé au travail interentreprises territorialement compétent :

1° Soit pour la commune de résidence de l'employeur, soit pour la commune où se situe l'organisme auprès duquel il a fait élection de domicile dans les conditions prévues à l'article L. 264-1 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Soit pour l'une des communes où l'entreprise exerce habituellement son activité.

Lorsqu'une entreprise foraine est appelée à embaucher un travailleur lors de son passage dans une localité éloignée d'un centre d'examen du service de santé au travail auquel elle est affiliée, l'examen médical d'aptitude ou la visite d'information et de prévention réalisés à l'embauche peuvent avoir lieu lors du prochain passage dans une localité où fonctionne un de ces centres dans un délai qui n'excède pas un an.

- **Article D. 4622-19**

Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

Modifié par Décret n°2012-137 du 30 janvier 2012 - art. 1

Les représentants des employeurs au conseil d'administration du service de santé au travail interentreprises sont désignés par les entreprises adhérentes après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel.

En l'absence de dispositions statutaires particulières du service de santé au travail interentreprises, lorsque des candidats aux fonctions de président et de trésorier ont obtenu le même nombre de voix, le poste est attribué au plus âgé des candidats.

La durée du mandat des membres du conseil d'administration est de quatre ans.

Un compte rendu de chaque réunion du conseil d'administration est tenu à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

- **Article D. 4622-20**

Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

Modifié par Décret n°2012-137 du 30 janvier 2012 - art. 1

Le service de santé au travail interentreprises fait connaître au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les trois mois, tout changement survenu dans son administration ou sa direction ainsi que toute modification apportée à ses statuts.

- **Article D. 4622-21**

Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

Modifié par Décret n°2012-137 du 30 janvier 2012 - art. 1

Sauf avis contraire du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, un service de santé au travail interentreprises ne peut s'opposer à l'adhésion d'une entreprise relevant de sa compétence.

Paragraphe 2 : Adhésion et cessation d'adhésion

- **Article D. 4622-22**

Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3

Les droits et obligations réciproques du service de santé au travail interentreprises et de ses adhérents sont déterminés dans les statuts ou le règlement intérieur de celui-ci. Ces statuts et ce règlement sont communiqués à l'entreprise, lors de la demande d'adhésion, avec la grille des cotisations du service de santé au travail interentreprises et un document détaillant les contreparties individualisées de l'adhésion.

L'employeur adresse au service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés, notamment les risques mentionnés à l'article R. 4624-23, qui permettent au travailleur de bénéficier d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce document est établi en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 et le recensement des postes exposés à des facteurs de risques prévu à l'article R. 4624-46 après avis du ou des médecins du travail concernés ainsi que du comité social et économique s'il existe.

Ce document est mis à jour chaque année selon les mêmes modalités.

Il est tenu à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

- **Article D. 4622-23**

Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3

La cessation de l'adhésion à un service de santé au travail interentreprises est décidée par l'employeur, sauf opposition du comité social et économique préalablement consulté. L'opposition est motivée.

En cas d'opposition, la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi qui se prononce après avis du médecin inspecteur du travail.

En l'absence d'opposition, l'employeur informe le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de sa décision.

- **Article R. 4622-24**

Création Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

L'autorisation de cessation d'adhésion à un service de santé au travail interentreprises est réputée accordée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi si aucune opposition n'a été notifiée à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la réception de sa demande.

L'autorisation et le refus d'autorisation sont motivés. En cas d'autorisation implicite, les motifs sont fournis, sur demande, dans le délai d'un mois.

Nota : Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 article 7 I : Les dispositions du présent décret prennent effet, dans chaque région, à la date de nomination du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Les arrêtés de nomination de ces directeurs ont été publiés par arrêtés des 30 décembre 2009 et 9 février 2010, parus respectivement au Journal officiel des 5 janvier et 14 février 2010).

Conformément à l'article 15 du même décret elles ne s'appliquent ni à la région Ile-de-France ni aux régions d'outre-mer.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2010-687 du 24 juin 2010, les dispositions du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 s'appliquent à la région Ile-de-France à compter du 1er juillet 2010.

Paragraphe 3 : Secteurs

- **Article D. 4622-25**

Création Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

Création Décret n°2012-137 du 30 janvier 2012 - art. 1

Le service de santé au travail interentreprises est organisé en secteurs géographiques, professionnels ou interprofessionnels.

Section 4 : Dispositions communes

Sous-section 1 : Agréments

- **Article D. 4622-48**

Version en vigueur depuis le 01 juillet 2012

Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

Modifié par Décret n°2012-137 du 30 janvier 2012 - art. 1

Chaque service de santé au travail fait l'objet d'un agrément, pour une période de cinq ans, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, après avis du médecin inspecteur du travail.

Le directeur régional peut autoriser le rattachement, au service de santé au travail qu'il agréé, d'un établissement ou d'une entreprise situé dans le ressort d'une autre région, sous réserve de l'accord du directeur régional géographiquement compétent.

L'agrément fixe l'effectif maximal de travailleurs suivis par médecin du travail ou, pour les services de santé au travail interentreprises, par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

Chapitre IV : Actions et moyens des membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail

Section 2 : Suivi individuel de l'état de santé du travailleur

Sous-section 2 : Suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs

Paragraphe 1 : Définition des postes à risque

- **Article R. 4624-23**

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2018

Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3

I.- Les postes présentant des risques particuliers mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 sont ceux exposant les travailleurs :

1° A l'amiante ;

2° Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;

3° Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;

4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ;

5° Aux rayonnements ionisants ;

6° Au risque hyperbare ;

7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

II.- Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le présent code.

III.- S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées au I. par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2, après avis du ou des médecins concernés et du comité social et économique s'il existe, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46. Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

IV.- Le Conseil d'orientation des conditions de travail est consulté tous les trois ans sur la mise à jour éventuelle de la liste mentionnée au I du présent article.

D. Application des dispositions contestées et d'autres dispositions

Jurisprudence administrative

- **Conseil d'Etat, Sous-section 1, 30 Juin 2014 - n° 365071**

1. Aux termes de l'article L. 4622-6 du code du travail : " Les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs. / Dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés ". Ces dispositions, qui visent à garantir un mode de répartition des frais indépendant des prestations effectivement réalisées par les services de santé au travail interentreprises et dont la méconnaissance est assortie de sanctions prévues à l'article L. 4745-1 du même code, ont un caractère d'ordre public.

2. Par suite, en précisant, par les dispositions impératives de la circulaire attaquée, qu'en application de l'article L. 4622-6 du code du travail, le coût de l'adhésion à un service de santé au travail interentreprises doit être calculé non selon un pourcentage de la masse salariale mais selon l'effectif de chaque entreprise adhérente et en rappelant l'obligation des services qui pratiqueraient un mode de facturation différent de se mettre en conformité avec ces dispositions, le ministre chargé du travail n'a ni excédé sa compétence ni prescrit d'adopter une interprétation de l'article L. 4622-6 qui méconnaîtrait le sens et la portée de ses dispositions. En outre, le ministre ayant donné de la loi une exacte interprétation, les requérantes ne peuvent utilement soutenir qu'il aurait porté atteinte à la liberté contractuelle qui découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

3. Il résulte de ce qui précède que la Fédération française du bâtiment et la société Brandy Véranda ne sont pas fondées à demander l'annulation de la circulaire du ministre chargé du travail du 9 novembre 2012 en tant qu'elle prévoit que les frais afférents aux services de santé au travail interentreprises doivent être répartis en fonction du nombre de salariés.

4. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font, dès lors, obstacle à ce qu'une somme soit mise à ce titre à la charge de l'Etat, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance.

Jurisprudence judiciaire

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 19 Septembre 2018 – n° 17-16.219**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 17 janvier 2017), que la société ST Dupont, adhérente du service de santé au travail association Annecy santé au travail 74 (l'AST 74), a cessé de régler ses cotisations en contestant le mode de calcul de celles-ci ; qu'elle a fait l'objet d'une décision de radiation ; qu'elle a saisi le tribunal de grande instance pour faire constater l'irrégularité du mode de calcul de la cotisation, et pour que soit ordonnée sa réintégration rétroactive au sein de l'organisme ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt de fixer le calcul de la cotisation due par la société ST Dupont à l'association AST 74 pour l'année 2013 comme suit : Dépenses globales de l'AST 74 de l'année 2012 multiplié par le nombre de salariés au 1 janvier 2013 dans l'entreprise et divisé par le nombre de salariés au 31 décembre 2012 dans l'ensemble des entreprises adhérentes à cette même date, alors, selon le moyen :

1/ que les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs ; que si, dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre de salariés, le prestataire des services de santé au travail fournis à l'employeur demeure libre de déterminer le taux de cotisation par salarié ; que, pour considérer que les modalités de détermination du coût unitaire prévu par le règlement intérieur de l'association Annecy santé au travail n'étaient pas conformes aux exigences légales, la cour d'appel a retenu, par motifs propres comme adoptés, que les « dépenses afférentes aux services de santé au travail doivent s'entendre non pas d'un coût unitaire déterminé et corrigé en fonction de plusieurs critères, parmi lesquels l'importance des risques dans l'entreprise, mais du seul montant, en valeur absolue, des dépenses globales engagées par l'AST 74 pour le service de santé au travail, sans distinction selon les entreprises et sans pondération », de sorte qu'« en déterminant librement un coût unitaire indépendant du montant total de ses dépenses, l'AST 74 ne respecte pas » l'article L. 4622-6 du code du travail ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a méconnu la liberté reconnue aux services de santé au travail dans la détermination du coût unitaire par salarié, a violé l'article L. 4622-6 susvisé ;

2/ que les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs ; que si, dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre de salariés, le

prestataire des services de santé au travail fournis à l'employeur demeure libre de déterminer le taux de cotisation par salarié ; que cette modalité de répartition n'interdit pas aux prestataires des services de santé au travail fournis à l'employeur, de prendre en considération la masse salariale pour déterminer le taux de cotisation, dans la mesure où une telle méthode permet d'appréhender plus précisément le nombre de salariés en équivalent temps plein et, dès lors, de ne pas pénaliser les entreprises ayant beaucoup recours au temps partiel ; que le prestataire assure ainsi un traitement égalitaire de l'ensemble des entreprises adhérentes ; qu'en écartant en l'espèce la détermination du coût unitaire « en fonction notamment de la masse salariale des entreprises », pour la circonstance que cela revenait à effectuer « indirectement une répartition selon la masse salariale, la multiplication du coût unitaire par le nombre de salariés n'ayant sans rechercher, comme elle y était invitée, si la loi interdisait la prise en compte de la masse salariale pour le calcul du taux de cotisation, si cette prise en compte, parmi d'autres critères, se justifiait afin de déterminer le nombre de salariés en équivalent temps plein, critère essentiel pour évaluer le degré de mobilisation nécessaire de l'équipe pluridisciplinaire assurant le service de santé au travail, et si les modalités retenues aboutissaient à un montant inférieur à celui qui serait résulté d'une répartition en fonction de la masse salariale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4622-6 du code du travail ;

3/ que le juge ne peut méconnaître l'objet du litige tel qu'il est déterminé par les écritures des parties ; qu'en l'espèce, l'association Annecy santé au travail faisait valoir dans ses écritures que, s'agissant de la société ST Dupont, le calcul de la cotisation 2012 faisait ressortir un effectif de deux cent quatre vingt-huit salariés justifiant une surveillance médicale simple (SMS), et de quarante-deux salariés justifiant une surveillance médicale renforcée (SMR), imposant l'application de deux taux de cotisation différents ; que, pour considérer que le règlement intérieur de l'association méconnaissait la règle de répartition du coût du service de santé au travail per capita, la cour d'appel a relevé que « l'association Annecy santé au travail ne prétend pas que les salariés de cette société soient exposés à des risques rendent nécessaire une surveillance médicale renforcée » ; qu'en se prononçant ainsi, la cour d'appel a dénaturé les écritures de l'association Annecy santé au travail, violant ainsi l'article 4 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 4622-6 du code du travail, les cotisations dues par les employeurs lorsqu'ils adhèrent à un service de santé au travail interentreprises correspondent aux dépenses afférentes à ces services réparties proportionnellement au nombre de salariés ; qu'il en résulte que la cotisation doit être fixée à une somme, par salarié équivalent temps plein de l'entreprise, correspondant au montant total des dépenses engagées par le service de santé interentreprises auquel adhère l'employeur rapporté au nombre total de salariés pris en charge par l'organisme ; que seul peut être appliqué le cas échéant à ce calcul un coefficient déterminé correspondant au nombre de salariés nécessitant une surveillance médicale renforcée ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a dit que la cotisation due par la société ST Dupont devait être calculée en rapportant les dépenses globales de l'AST 74 au nombre total de salariés de l'ensemble des entreprises adhérentes puis en multipliant la somme obtenue par le nombre de salariés de la société, a statué à bon droit ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

II. Constitutionnalité de la disposition contestée

A. Normes de référence

1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789

- Article 6

La loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

Sur le principe d'égalité devant la loi

- Décision n° 97-388 DC du 20 mars 1997 - Loi créant les plans d'épargne retraite

23. Considérant en premier lieu que les auteurs de la saisine soutiennent que la loi accorderait des avantages fiscaux contraires au principe d'égalité devant les charges publiques, proclamé par l'article 13 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et au principe de progressivité de l'impôt sur le revenu qui en résulte ; que l'article 26, en prévoyant que les versements des salariés aux plans d'épargne retraite seront déductibles de leur rémunération nette imposable, mettrait en place un mécanisme bénéficiant principalement aux salariés les plus aisés ; que la souscription d'un plan d'épargne retraite de caractère facultatif constituerait davantage, en pratique, une opération de placement plutôt qu'un mécanisme de retraite et que l'avantage fiscal qui s'y attache ne répondrait dès lors à aucun motif d'intérêt général ; qu'en outre, l'exonération de cotisations sociales sur leurs versements dont bénéficient les employeurs aggrave les incidences de ce dispositif sur le budget de l'État dès lors qu'il reviendrait à celui-ci de compenser les pertes de recettes occasionnées à la sécurité sociale ;

24. Considérant qu'aux termes de l'article 13 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen : « Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable. Elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés. » ;

25. Considérant que le principe d'égalité ne fait pas obstacle à ce que le législateur édicte pour des motifs d'intérêt général des mesures d'incitation par l'octroi d'avantages fiscaux ; que celui-ci a entendu favoriser pour les salariés qui le souhaitent, la constitution d'une épargne en vue de la retraite propre à compléter les pensions servies par les régimes obligatoires de sécurité sociale et de nature à renforcer les fonds propres des entreprises ; que les versements des salariés ainsi exonérés sont limités en vertu de l'article premier de la loi et que les sommes dont bénéficieront en retour ceux-ci ou leurs ayants-droit seront elles-mêmes assujetties à l'impôt sur le revenu ; que dès lors l'avantage fiscal en cause n'est pas de nature à porter atteinte au principe de progressivité de l'impôt ; que par suite les moyens invoqués ne peuvent être accueillis ;

26. Considérant que les requérants font valoir en second lieu que l'article 30, en exonérant les fonds d'épargne retraite de l'assujettissement à la contribution des institutions financières, méconnaît également le principe d'égalité devant les charges publiques ;

27. Considérant 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 ;

28. Considérant qu'aux termes de l'article 8 de la loi déferée, les fonds d'épargne retraite sont des personnes morales ayant pour objet exclusif la couverture des engagements pris dans le cadre de plans d'épargne retraite ; qu'ils composent ainsi une catégorie spécifique quelle que soit la forme juridique sous laquelle ils sont constitués et peuvent dès lors être exonérés de manière uniforme de ladite contribution sans que soit méconnu le principe d'égalité ; que ce grief doit en conséquence être écarté ;

- **Décision n° 2003-489 DC du 29 décembre 2003 - Loi de finances pour 2004**

35. Considérant que l'article 140 de la loi déferée, qui modifie l'article L. 862-2 du code de la sécurité sociale, met en place un forfait unifié de prise en charge des dépenses afférentes à la couverture maladie universelle complémentaire, que celles-ci relèvent des organismes de sécurité sociale ou des organismes de protection sociale complémentaire ;

36. Considérant que, selon les requérants, « en revenant sur la différence de traitement financier des différents organismes qui contribuent au financement de la couverture maladie universelle complémentaire » instituée par la loi du 27 juillet 1999 susvisée, le législateur a porté atteinte au principe d'égalité ; qu'ils soutiennent, en outre, que cette disposition entraîne « une charge nouvelle pour les caisses primaires d'assurance maladie » qui porterait atteinte à l'objectif de valeur constitutionnelle d'équilibre financier de la sécurité sociale ;

37. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen : « La loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que si, en règle générale, le principe d'égalité impose de traiter de la même façon des personnes qui se trouvent dans la même situation, il n'en résulte pas pour autant qu'il oblige à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations différentes ;

38. Considérant, dès lors, que le législateur a pu, sans méconnaître le principe d'égalité, prévoir que le fonds de financement de la protection complémentaire de la couverture universelle du risque maladie attribuera aux organismes de sécurité sociale et aux organismes de protection sociale complémentaire une dotation forfaitaire d'un montant identique par personne prise en charge ; que, par suite, la disposition critiquée ne méconnaît pas le principe d'égalité ;

39. Considérant, en second lieu, que l'exigence constitutionnelle qui s'attache à l'équilibre financier de la sécurité sociale n'impose pas que cet équilibre soit strictement réalisé pour chaque branche et pour chaque régime au cours de chaque exercice ;

40. Considérant que le « forfait » instauré par l'article 140 de la loi déferée a pour objet la maîtrise des dépenses afférentes à la couverture maladie universelle complémentaire ; qu'ainsi, eu égard tant à son objet, qu'au montant en cause et à la situation financière des caisses d'assurance maladie, la mesure prévue par l'article critiqué n'a pas une incidence telle qu'il serait porté atteinte aux conditions générales de l'équilibre financier de la sécurité sociale ;

- **Décision n° 2005-521 DC du 22 juillet 2005 - Loi habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi**

9. Considérant qu'en vertu du 5° de l'article 1er de la loi déferée, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, toute mesure visant à « aménager les règles de décompte des effectifs utilisées pour la mise en oeuvre de dispositions relatives au droit du travail ou d'obligations financières imposées par d'autres législations, pour favoriser, à compter du 22 juin 2005, l'embauche par les entreprises de salariés âgés de moins de vingt-six ans » ;

10. Considérant que, selon les requérants, ces dispositions permettraient au Gouvernement de « dispenser les petites entreprises du respect de certaines exigences constitutionnelles destinées à protéger les salariés », résultant notamment des huitième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ; qu'ils estiment, en outre, qu'elles seraient de nature à porter atteinte au principe d'égalité devant la loi ; qu'ils ajoutent que le législateur aurait méconnu « la nécessaire précision qui s'attache aux lois d'habilitation » ;

11. Considérant qu'en l'espèce, les dispositions critiquées ne sont ni par elles-mêmes, ni par les conséquences qui en découlent nécessairement, contraires aux règles et principes de valeur constitutionnelle ;

12. Considérant, en particulier, que le 5° de l'article 1er n'autorise qu'un aménagement des « règles de décompte des effectifs » utilisées pour la mise en oeuvre de dispositions relatives au droit du travail ou d'obligations financières imposées par d'autres législations, et non du contenu desdites dispositions ou obligations ; que, par

suite, manque en fait le grief tiré de la méconnaissance du droit des salariés de participer à la détermination de leurs conditions de travail ainsi que de leur droit au repos et à la protection de la santé, énoncés par les huitième et onzième alinéas du Préambule de 1946 ;

13. Considérant, par ailleurs, qu'aucun principe non plus qu'aucune règle de valeur constitutionnelle n'interdit au législateur de prendre des mesures propres à venir en aide à des catégories de personnes rencontrant des difficultés particulières ; qu'il pouvait donc, en vue de favoriser le recrutement des jeunes âgés de moins de vingt-six ans, autoriser le Gouvernement à prendre des dispositions spécifiques en ce qui concerne les règles de décompte des effectifs ; que les salariés ne seront pas traités différemment selon leur âge au sein d'une même entreprise ; que les règles de droit commun en matière de décompte des effectifs s'appliqueront à nouveau lorsque les intéressés atteindront l'âge de vingt-six ans ; que les différences de traitement qui peuvent résulter de la mesure critiquée répondent à une fin d'intérêt général qu'il appartenait au législateur d'apprécier et ne sont, dès lors, pas contraires à la Constitution ;

14. Considérant, enfin, qu'il ressort des termes mêmes de l'habilitation que la finalité de l'autorisation délivrée au Gouvernement par les dispositions critiquées et le domaine dans lequel les ordonnances pourront intervenir sont définis avec une précision suffisante pour satisfaire aux exigences de l'article 38 de la Constitution ;

- **Décision n° 2006-541 DC du 28 septembre 2006 - Accord sur l'application de l'article 65 de la convention sur la délivrance de brevets européens (Accord de Londres)**

8. Considérant, en premier lieu, que la méconnaissance de l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi ne saurait être utilement invoquée à l'encontre d'un titre de propriété tel qu'un brevet ;

9. Considérant, en deuxième lieu, qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « La loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que si, en règle générale, le principe d'égalité impose de traiter de la même façon des personnes qui se trouvent dans la même situation, il n'en résulte pas pour autant qu'il oblige à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations différentes ;

10. Considérant que la circonstance que l'accord déferé, qui tend à réduire le coût des traductions des brevets européens, ne prenne pas en compte le degré de connaissance linguistique des personnes intéressées n'est pas de nature, par elle-même, à le faire regarder comme méconnaissant le principe d'égalité ;

11. Considérant, en troisième lieu, que l'accord en cause n'a ni pour objet, ni pour effet de modifier la loi pénale française ; que, par suite, il ne saurait méconnaître ni le principe de légalité des délits et des peines ni le principe de non-rétroactivité de la loi répressive plus sévère ;

- **Décision n° 2008-571 DC du 11 décembre 2008 - Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009**

16. Considérant que le I de l'article 90 de la loi déferée modifie l'article L. 1237-5 du code du travail afin de reporter de cinq années l'âge à partir duquel l'employeur peut contraindre le salarié à faire valoir ses droits à la retraite ;

17. Considérant que les requérants font grief à ces dispositions d'être étrangères au domaine des lois de financement de la sécurité sociale, de priver de garanties légales les exigences du onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 relatives au droit à la santé et au droit au repos et de porter atteinte au principe d'égalité devant la loi ;

18. Considérant, en premier lieu, que la prolongation d'une activité salariée au-delà du temps nécessaire pour obtenir une pension de retraite à taux plein se traduit par un effet direct sur les dépenses comme sur les recettes des régimes obligatoires de base ; que, dès lors, les dispositions contestées peuvent figurer dans une loi de financement de la sécurité sociale ;

19. Considérant, en deuxième lieu, que les dispositions de l'article 90 de la loi déferée se bornent à permettre aux salariés de prolonger chaque année, de manière volontaire, leur activité jusqu'à cinq années supplémentaires ; que, dès lors, elles ne méconnaissent pas les exigences du onzième alinéa du Préambule de 1946 ;

20. Considérant, en troisième lieu, 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 ; qu'en l'espèce, les dispositions contestées, qui ne créent aucune différence de traitement entre les salariés, ne méconnaissent pas le principe d'égalité ;

- **Décision n° 2011-122 QPC du 29 avril 2011 - Syndicat CGT et autre [Calcul des effectifs de l'entreprise]**

5. Considérant qu'aucun principe non plus qu'aucune règle de valeur constitutionnelle n'interdit au législateur de prendre des mesures destinées à venir en aide à des catégories de personnes défavorisées ; que le législateur pouvait donc, en vue d'améliorer l'emploi des jeunes et des personnes en difficulté et leur faire acquérir une qualification professionnelle, autoriser des mesures propres à ces catégories de travailleurs ; que les différences de traitement qui peuvent en résulter entre catégories de travailleurs ou catégories d'entreprises répondent à ces fins d'intérêt général et ne sont pas, dès lors, contraires au principe d'égalité ;

6. Considérant, en deuxième lieu, qu'aux termes du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; que ce droit a pour bénéficiaires, sinon la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, du moins tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés ;

7. Considérant que l'article L. 1111-3 du code du travail exclut certaines catégories de salariés du décompte des effectifs de l'entreprise sauf pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles ; que cette exclusion s'applique notamment au calcul des effectifs au regard des divers seuils fixés par le code du travail en vue d'assurer la représentation du personnel dans l'entreprise ; qu'en l'adoptant, le législateur a entendu alléger les contraintes susceptibles de peser sur les entreprises afin de favoriser l'insertion ou le retour de ces personnes sur le marché du travail ; que la différence de traitement qui en résulte est en rapport direct avec l'objet de la loi ;

8. Considérant que l'article L. 1111-3 du code du travail n'a pas de conséquences sur les droits et obligations des salariés en cause ; qu'il ne leur interdit pas, en particulier, d'être électeur ou éligible au sein des instances représentatives du personnel de l'entreprise dans laquelle ils travaillent ; que, par suite, il ne porte pas atteinte, en lui-même, au principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ;

- **Décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018 - Loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social**

69. Selon l'article 6 de la Déclaration de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ». Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit. Si, en règle générale, ce principe impose de traiter de la même façon des personnes qui se trouvent dans la même situation, il n'en résulte pas pour autant qu'il oblige à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations différentes.

70. En établissant les règles de cofinancement décrites ci-dessus, les dispositions contestées traitent de manière identique tous les comités sociaux et économiques, quel que soit le niveau de leur budget de fonctionnement. Le législateur n'ayant ainsi institué aucune différence de traitement, le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit être écarté.

71. Il résulte de tout ce qui précède que l'article L. 2315-80 du code du travail, qui ne méconnaît aucune autre exigence constitutionnelle, est conforme à la Constitution.

- **Décision n° 2019-796 QPC du 5 juillet 2019 - Société Autolille [Annulation des réductions ou exonérations des cotisations et contributions sociales des donneurs d'ordre en cas de travail dissimulé]**

10. Selon l'article 6 de la Déclaration de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ». Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit. Il n'en résulte pas pour autant que le principe d'égalité oblige à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations différentes.

11. Les dispositions contestées prévoient une sanction identique, dans son principe, pour tout donneur d'ordre ayant manqué à ses obligations de diligence et de vigilance en matière de travail dissimulé à l'égard de son cocontractant, sans distinguer entre les donneurs d'ordre selon le montant des réductions ou exonérations dont ils ont bénéficié pour l'emploi de leurs salariés. Le législateur n'ayant ainsi institué aucune différence de traitement, le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit donc être écarté.

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

- **Décision n° 2019-831 QPC du 12 mars 2020 - M. Pierre V. [Limitation géographique de l'intervention du défenseur syndical]**

4. En premier lieu, selon l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi est « la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ». L'article 16 dispose : « Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution ». 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.

5. Selon l'article L. 1453-4 du code du travail, le défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance et de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale. Il doit être inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative, pour chaque région, sur proposition de certaines organisations syndicales représentatives. Les dispositions contestées prévoient que le défenseur syndical ne peut exercer ses missions que sur le territoire d'une seule région.

6. D'une part, tous les justiciables ont la même faculté d'être représentés devant le conseil de prud'hommes, entre autres, par un avocat ou par un défenseur syndical inscrit sur la liste de la région dans laquelle est située cette juridiction. Le seul fait, lors de l'exercice de cette faculté, d'être contraint de choisir un défenseur syndical compétent dans le territoire de la région ne crée aucune distinction entre les justiciables.

7. D'autre part, ces dispositions n'établissent, en elles-mêmes, aucune différence, devant le conseil de prud'hommes, dans les règles de procédure ou les droits des parties selon qu'elles sont représentées par un défenseur syndical ou par un avocat.

8. Toutefois, les dispositions contestées pourraient avoir pour effet que, dans le cas où une cour d'appel n'est pas située dans la même région que le conseil de prud'hommes, le justiciable représenté par un défenseur syndical soit contraint d'en changer lorsque l'affaire est portée devant la cour d'appel, y compris en cas de renvoi après cassation, à la différence d'un justiciable représenté en première instance par un avocat. Cette différence de traitement ne trouve de justification ni dans les contraintes résultant du financement public du défenseur syndical, ni dans la spécificité du statut des défenseurs syndicaux, ni dans aucun autre motif. Dès lors, les dispositions contestées ne sauraient, sans méconnaître le principe d'égalité devant la justice, priver la partie ayant choisi de se faire assister par un défenseur syndical devant le conseil de prud'hommes de continuer à être représentée, dans tous les cas, par ce même défenseur devant la cour d'appel compétente.

9. Il résulte de ce qui précède que, sous la réserve énoncée au paragraphe précédent, le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la justice doit être écarté.