



Les entretiens en droit social

**État et  
partenaires  
sociaux :**  
organisation  
et régulation du  
monde du travail

**5 avril 2024** | 9h30 - 17h

**/ DOSSIER  
DU PARTICIPANT**





# SOMMAIRE

<b>PROGRAMME</b> .....	3
<b>PRESENTATION DU COLLOQUE</b> .....	4
<b>SEANCE D'OUVERTURE</b> .....	5
<b>GRAND TEMOIN</b> .....	5
<b>TABLE RONDE n° 1 - Etat et partenaires sociaux : organisation et régulation du monde du travail dans la production de la norme</b> .....	6
Éléments de problématique .....	6
Intervenants.....	6
<b>TABLE RONDE n° 2 - Etat, régions et partenaires sociaux : organisation et régulation du monde du travail dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques</b> .....	8
Éléments de problématique.....	8
Intervenants.....	8
<b>TABLE RONDE n° 3 - Etat et partenaires sociaux : organisation et régulation du monde du travail dans l'activité de prospective</b> .....	10
Éléments de problématique .....	10
Intervenants.....	10
<b>SEANCE DE CLÔTURE</b> .....	11
<b>DOCUMENTATION JURIDIQUE</b> .....	12
1.Normes applicables .....	12
1.1. Conseil économique, social et environnemental .....	12
1.2. Code de l'action sociale et des familles .....	13
1.3. Code de la sécurité sociale.....	16
1.4. Code du travail.....	19
1.5. Autres textes.....	24
2.Eléments de jurisprudence.....	26
2.1. Jurisprudence du Conseil constitutionnel .....	26
2.2. Jurisprudence du Conseil d'Etat statuant au contentieux .....	34
2.3. Jurisprudence de la Cour de cassation.....	37
3.Articles et notes.....	39
4.Rapports et études .....	41
5.Courte bibliographie.....	41

# PROGRAMME

## 9h30 – Séance d’ouverture

Didier-Roland Tabuteau, Vice-président du Conseil d’État

## 10h00 - 11h30 – Table ronde n° 1

Etat et partenaires sociaux : organisation et régulation du monde du travail dans la production de la norme

*Modératrice* : **Suzanne von Coester**, présidente adjointe de la section sociale du Conseil d'Etat

*Intervenants* :

**Denis Gravouil**, secrétaire confédéral CGT en charge des questions emploi, retraites et chômage

**Antoine Lyon-Caen**, avocat au Conseil d’Etat et à la Cour de cassation, spécialiste du droit du travail

**Pierre Romain**, directeur général du travail – ministère du Travail

**Florence Sautejeau**, déléguée générale de l’Union des transports publics et ferroviaires (UTP)

## 11h30 – 13h – Table ronde n° 2

Etat, régions et partenaires sociaux : organisation et régulation du monde du travail dans l’élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques

*Modérateur* : **Jean-Denis Combrexelle**, président de section honoraire du Conseil d’Etat

*Intervenants* :

**Océane Godard**, vice-présidente de la Région Bourgogne-Franche-Comté en charge de l’offre de formation, de l’apprentissage, du dialogue social territorial et de l’orientation

**Pascal Lagrue**, secrétaire confédéral au secteur du Développement, Force Ouvrière

**Hubert Mongon**, délégué général de l’Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), co-président de la Commission Travail et Emploi du Medef en charge des négociations sociales

**Charline Nicolas**, directrice générale adjointe France Travail

## 14h15 - Grand témoin

**Gérard Larcher**, Président du Sénat

## 15h – 16h30 – Table ronde n° 3

Etat et partenaires sociaux : organisation et régulation du monde du travail dans l’activité de prospective

*Modérateur* : **Thierry Beaudet**, Président du Conseil Economique Social et Environnemental

*Intervenants* :

**Pascale d’Artois**, directrice générale de l’AFPA

**Eric Chevée**, vice-président CPME en charge des affaires sociales, membre du comité exécutif confédéral de la CPME

**Luc Mathieu**, secrétaire national de la CFTD

**Denis Piveteau**, président adjoint de la section sociale du Conseil d’Etat

## 16h30 – 17h – Séance de clôture

**Francis Lamy**, président de la section sociale du Conseil d’État

# PRESENTATION DU COLLOQUE

## Les Entretiens du Conseil d'État en droit social

---

Ce colloque s'inscrit dans le cadre des **Entretiens du Conseil d'État en droit social**.

Ce cycle d'entretiens a été conçu pour favoriser les échanges entre les juridictions administratives, les acteurs du secteur social, les praticiens et les universitaires. En prenant appui sur les travaux menés au sein du Conseil d'État et en particulier ceux de la section sociale, il a l'ambition de permettre une meilleure évaluation des acquis et des perspectives de la législation et de la réglementation dans les domaines du travail, de la sécurité sociale, de la santé, des solidarités et de la famille.

## Etat et partenaires sociaux : organisation et régulation du monde du travail

---

Après avoir consacré sa dernière édition à la thématique de l'usager acteur, cette nouvelle édition des Entretiens en droit social s'intéresse à l'un des éléments majeurs de l'organisation et de la régulation du monde du travail : le paritarisme. Il poursuit des réflexions engagées lors de précédentes éditions, en particulier celles de 2015 portant sur L'accord : mode de régulation du social et de 2022 portant sur Gouvernance et financement de la protection sociale. Ce colloque retient toutefois une approche différente, se focalisant sur les acteurs et élargissant sa perspective, en s'intéressant à l'ensemble des institutions qui régissent et organisent le monde du travail.

Depuis la consécration par le Préambule de la Constitution de 1946 du droit de tout travailleur à participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises, les évolutions du monde du travail et l'universalisation de la protection sociale ont conduit à des changements quant à la place respective des partenaires sociaux et de l'Etat dans la définition des normes applicables, l'élaboration des politiques publiques et la gestion des organismes participant à la mise en œuvre de ces politiques, en particulier en matière de santé et de protection sociale, ainsi qu'en matière d'emploi et de chômage.

L'objectif de ce colloque est de s'interroger sur les rôles respectifs des partenaires sociaux et de l'Etat dans l'ensemble des sphères intéressant le monde du travail, et de s'intéresser à la manière dont ils peuvent évoluer, notamment quant à leurs champs respectifs d'intervention, les méthodes et moyens d'action et l'articulation entre ces interventions. Au-delà de la distinction usuelle entre paritarisme de négociation et paritarisme de gestion, trois perspectives sont retenues pour examiner ces questions : la production de la norme, l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques et l'activité de prospective.

## SEANCE D'OUVERTURE

### Didier-Roland Tabuteau



#### Vice-président du Conseil d'État

Diplômé de l'École Polytechnique, ancien élève de l'École nationale d'administration (ENA), promotion « Louise Michel », Didier-Roland Tabuteau est également docteur en droit et titulaire de l'habilitation à diriger des recherches. À l'issue de sa scolarité à l'ENA, il rejoint le Conseil d'État, où il exerce les fonctions de rapporteur à la section du contentieux (1984-1988) et à la section sociale (1987-1988). Il est conseiller technique puis directeur adjoint du cabinet du ministre de la solidarité, de la santé et de la protection civile (1988-1991), avant de revenir au Conseil d'État au poste de commissaire du Gouvernement (1991-1992). Il est successivement directeur du cabinet du ministre de la santé et de l'action sociale (1992-1993), directeur général de l'Agence du médicament (1993-1997), directeur adjoint du cabinet du ministre de l'emploi et de la solidarité (1997-2000) et directeur de cabinet du ministre de la santé (2001-2002). Il prend ensuite la tête de la fondation « Caisses d'épargne pour la solidarité », qu'il dirige pendant plus de sept années (2003-2011). En 2011, Didier-Roland Tabuteau revient au Conseil d'État à la section du contentieux et à la section sociale, dont il est président-adjoint (2017-2018) puis président (2018-2022). Il est nommé vice-président du Conseil d'État le 5 janvier 2022. Didier-Roland Tabuteau a par ailleurs poursuivi des activités universitaires. Il a notamment créé et dirigé la chaire « santé » à l'Institut d'études politiques de Paris (2006-2018), et a été co-directeur de l'Institut Droit et Santé de l'université Paris Cité (unité INSERM UMRS 1145 depuis 2014), de 2006 à juin 2018. Il est actuellement professeur affilié à l'Institut d'études politiques de Paris, professeur associé à l'université Paris Cité et rédacteur en chef de la revue *Les Tribunes de la santé*. Il a publié ou coordonné une quarantaine d'ouvrages, parmi lesquels *Droit de la santé* (avec A. Laude et B. Mathieu, PUF, 4<sup>e</sup> éd. 2020), *Traité de santé publique* (avec G. Brückner et F. Bourdillon, Lavoisier, 3<sup>e</sup> éd. 2016), *Traité d'économie et de gestion de la santé* (avec P.-L. Bras et G. de Pourville, Presses de Sciences Po, Éd. de santé, 2009), trois « Que-sais-je ? » (PUF) - *La santé publique*, avec A. Morelle (3<sup>e</sup> éd. 2017), *Les assurances maladie* avec P.-L. Bras (2<sup>e</sup> éd. 2021) et *Les droits des malades* avec A. Laude (2<sup>e</sup> éd. 2018), ainsi que *Démocratie sanitaire, Les nouveaux défis de la politique de santé* (Odile Jacob, 2013).

## GRAND TEMOIN

### Gérard Larcher



#### Président du Sénat

Maire (1983-2004 et 2007-2014) et Premier adjoint au Maire (2004-2007) de Rambouillet - Conseiller régional d'Ile-de-France (1986-1992)  
 Président de l'Union des maires des Yvelines (1995-2004)  
 Président de la Fédération Hospitalière de France (1997-2004)  
 Secrétaire national du RPR, chargé des relations sociales (2000-2002)  
 Ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes (2005-2007)  
 Sénateur des Yvelines (1986-2004 et depuis 2007)  
 Vice-Président du Sénat (1997-2001)  
 Président de la Commission des Affaires économiques et du Plan du Sénat (2001-2004)  
 Président du Sénat (2008-2011)  
 Conseiller politique de l'UMP (2011-2013)  
 Président du Conseil d'administration du Domaine national de Chambord (2012-2014)  
 - Président fondateur du Cercle Santé Innovation (2013-2014)

Président du Sénat (depuis 2014)

Président du groupe de travail sénatorial sur les réformes institutionnelles (depuis 2017)

## TABLE RONDE n° 1 - Etat et partenaires sociaux : organisation et régulation du monde du travail dans la production de la norme

### Éléments de problématique

*Cette table-ronde conduira à s'interroger sur les rôles respectifs de l'Etat et des partenaires sociaux dans la production de la norme en droit du travail. Quelle portée reconnaître à la négociation de normes au niveau national, mais aussi de la branche et des entreprises ? Quelle place laisser à l'Etat ? Quels en sont les enjeux pour l'application de la norme ?*

### En tribune

#### Modératrice

**Suzanne Von Coester**



**Présidente adjointe de la section sociale du Conseil d'Etat**

Diplômée de l'Institut d'études politiques de Paris et ancienne élève de l'Ecole nationale d'administration (promotion Copernic), membre du Conseil d'Etat depuis 2002, Suzanne von Coester a été conseillère à la Représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne et cheffe du service juridique et des relations avec le Parlement au secrétariat général des affaires européennes (2006-2010). Elle a également été directrice des affaires juridiques à l'Assistance publique-hôpitaux de Paris (2017-2018). Au Conseil d'Etat, elle a exercé diverses fonctions au sein de la section du contentieux, en qualité de rapporteure publique puis assesseure, juge des référés et présidente adjointe du bureau d'aide juridictionnelle, ainsi qu'au sein de la section des études, de la prospective et de la coopération.

#### Intervenants

**Denis Gravouil**



**Secrétaire confédéral CGT en charge des questions emploi, retraites et chômage**

Denis Gravouil est chef opérateur de prises de vues pour le cinéma et l'audiovisuel. De 2013 à 2023, il a été secrétaire général de la fédération CGT du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle. Membre de la direction de la CGT depuis 2016 et désormais secrétaire confédéral depuis juin 2023, il est en responsabilité sur les enjeux de la protection sociale et de l'emploi.

**Antoine Lyon-Caen**



**Avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, spécialiste du droit du travail**

Docteur en droit, agrégé de droit privé et sciences criminelles, Licencié ès sciences économiques. Professeur émérite de l'Université de Paris-Nanterre (1977-2013) où il a dirigé l'Ecole doctorale de sciences juridiques et politiques et le Master de Droit social.

Directeur d'études à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (1988-2013)

Président honoraire de l'Association française de droit du travail et de la Sécurité sociale.

Directeur de la Revue de droit du travail (depuis 2006).

Membre du comité de rédaction de nombreuses revues étrangères.

Auteur de nombreux livres et articles en droit du travail, droit européen et international, droit économique, dont les derniers ouvrages parus :

- Multinationals and the Constitutionalization of the World Power System, (avec J-P. Robé et S. Vernac), ed. Routledge, Londres, 2016
- Le travail et la loi, (avec R. Badinter), Fayard, 2015
- L'entreprise et la crise de sa représentation, (avec Q. Urban), Dalloz, 2012
- L'essor du vote dans les relations professionnelles, (avec O. Leclerc), Dalloz, 2010
- Valutare il diritto del lavoro, (avec A. Perulli), Cedam, 2010
- Le nouveau code du travail, Dalloz, 2009

**Pierre Romain****Directeur général du travail – ministère du Travail**

Diplômé de l'Ecole nationale d'Administration (promotion Léopold Sédar Senghor) et maître des requêtes au Conseil d'Etat, Pierre Romain a consacré l'essentiel de sa carrière aux questions de travail et d'emploi : à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, comme adjoint, puis chef de la mission du fonds national de l'emploi de 2004 à 2008 puis entre 2012 et 2015, en qualité de sous-directeur en charge des questions de mutations économique et sécurisation de l'emploi ; à la Direccte Ile de France de 2010 à 2012; et au cabinet du Premier ministre de 2015 à 2017 en tant que conseiller travail emploi et dialogue social. Il intègre le Conseil d'Etat en 2017, d'abord la section du contentieux puis la section sociale.

Pierre Romain est directeur général du travail depuis le 7 octobre 2020.

**Florence Sautejeau**

@castillealma-UT

**Déléguée générale de l'Union des transports publics et ferroviaires (UTP)**

Diplômée d'un DEA de droit social de l'université Paris 1 (Panthéon-Sorbonne), Florence Sautejeau a débuté sa carrière, en 1995, comme journaliste à Liaisons Sociales avant de rejoindre, quatre ans plus tard, l'Association française des entreprises privées (AFEP) au poste de directrice des Affaires sociales et de devenir, en 2006, conseillère sociale de Gérard Larcher, ministre du Travail, puis président du Sénat.

En 2012, Florence Sautejeau rejoint la Fédération nationale des travaux publics (FNTP) au poste de directrice des Affaires sociales avant d'être promue directrice générale déléguée. Parallèlement, de 2018 à 2020, elle préside la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles.

En juillet 2020, Florence Sautejeau a intégré le cabinet du Premier ministre en qualité de cheffe de pôle, conseillère « travail et emploi ».

Elle a pris les fonctions de déléguée générale de l'UTP le 7 février 2022.



## TABLE RONDE n° 2 - Etat, régions et partenaires sociaux : organisation et régulation du monde du travail dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques

### Éléments de problématique

*Cette table-ronde s'intéressera aux enjeux liés à la gestion des institutions régies par le paritarisme, mais également à l'intervention des partenaires sociaux dans les politiques publiques portant sur le monde du travail et la formation professionnelle ainsi leur mise en œuvre par rapport au rôle dévolu aux régions et à l'Etat. Le paritarisme de gestion constitue-t-il un modèle toujours d'actualité ? Sur quel champ ce mode de gestion doit-il s'étendre ? Quel doit être le rôle de l'Etat au regard des institutions ainsi gérées ? Comment articuler l'intervention des partenaires sociaux et des collectivités territoriales, en particulier les régions au regard de leur compétence en matière de formation professionnelle ? Comment associer les partenaires sociaux à la définition et à la mise en œuvre des politiques publiques intéressant le monde du travail et, plus largement, la sphère sociale ?*

### En tribune

#### Modérateur

**Jean-Denis Combrexelle** **Président de section honoraire du Conseil d'Etat**



De 2001 à 2014, Jean-Denis Combrexelle a exercé les fonctions de directeur général du travail au ministère du Travail et de l'Emploi. C'est à ce titre que, en 2008, il dirige la recodification du droit du travail et pilote la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale de 2008. Il rédige un rapport sur la réforme de la représentativité patronale, dont les principes seront repris dans la loi du 5 mars 2014. Il contribue au sein du ministère du Travail à une « politique du travail » qui vise à renforcer le rôle de la négociation collective et la place de la santé au travail. Alors président de la section sociale du Conseil d'Etat, il élabore en 2015 le rapport « La négociation collective, le travail et l'emploi ». Ce rapport propose de rééquilibrer les rôles respectifs de la loi et de la négociation collective en donnant une plus large place à cette dernière et plus particulièrement à l'accord d'entreprise. C'est ce rapport qui inspire notamment la loi travail du 8 août 2016 et les ordonnances prises ensuite modifiant le code du travail. En 2018, il est nommé président de la section du contentieux du Conseil d'Etat. En janvier 2021, à la fin de son mandat, il préside le comité chargé de proposer au gouvernement une nouvelle composition du Conseil économique social et environnemental à la suite de la réforme née de la loi du 15 janvier 2021.

De mai 2022 à janvier 2024, il occupe successivement les fonctions de directeur de cabinet du Garde des Sceaux puis de la Première ministre, Élisabeth Borne.

#### Intervenants

**Océane Godard**



**Vice-présidente de la Région Bourgogne-Franche-Comté en charge de l'offre de formation, de l'apprentissage, du dialogue social territorial et de l'orientation**

Océane Godard est psychologue du travail.

En 2014-2016-2020, elle débute comme adjointe au maire de Dijon en charge de l'emploi, de la formation, de l'insertion et de l'économie sociale et solidaire / conseillère municipale. En 2015, Océane Godard devient vice-présidente du Conseil Régional de Bourgogne-Franche-Comté en charge de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation puis de la formation professionnelle et du dialogue social territorial. En 2020, elle est élue conseillère municipale de la ville de Dijon déléguée à l'économie sociale et solidaire, emploi & conseillère métropolitaine déléguée à l'emploi et l'insertion.

Depuis 2021, Océane Godard est vice-présidente du Conseil Régional de Bourgogne-Franche-Comté, en charge des lycées, offre de formation, apprentissage, et orientation.

**Pascal Lagrue****Secrétaire confédéral Force Ouvrière au secteur du Développement**

Pour le natif de Caluire et Cuire, le portrait de Jean Moulin dans son bureau en dit long sur les valeurs de Pascal Lagrue, Secrétaire Confédéral du secteur développement au sein de la Confédération FO depuis juin 2022. La défense des droits, la justice sociale ou encore l'augmentation du pouvoir d'achat et l'amélioration des conditions de travail des salariés sont les piliers de son engagement. Dès son embauche en 1981 dans une agence CIC, il prend sa carte à FO. De DP, CE, CCE ou encore DS pendant plus de 20 ans, il exerce tous les mandats en entreprise et il n'oublie pas de reprendre ses études (en droit, journalisme, gestion des conflits et communication...) pour être formé et faire jeu égal avec ses interlocuteurs. Ces engagements le conduisent en 2009 à devenir Secrétaire Fédéral adjoint FO-Banques, puis de fin 2010 à juin 2022 d'avoir été reconduit trois fois Secrétaire Général de l'UD FO du Rhône. Pour Pascal LAGRUE, être chargé du développement dans son entièreté, de l'AFOC (Association de Consommateurs) et du logement, c'est œuvrer en transversal avec tous les autres secteurs de la Confédération FO en premier lieu.

**Hubert Mongon****Délégué général de l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), co-président de la Commission Travail et Emploi du Medef en charge des négociations sociales**

Titulaire d'une maîtrise de droit privé (Paris V - René Descartes) et d'un DESS de management des ressources humaines (Paris IX - Dauphine). De 1989 à 1997, il est adjoint au directeur des Relations sociales de Bouygues SA, puis Responsable des Ressources humaines Génie civil de Quille SA en Normandie. A partir de 1997, Hubert Mongon est nommé directeur des Ressources humaines de la division Démarreurs (branche Systèmes électriques) du groupe Valéo, puis de la branche Distribution. En 2011, au sein du groupe McDonald's il est nommé senior vice-président Ressources humaines France et Europe du Sud. En Avril 2016, il est nommé délégué général de l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la métallurgie). Il est co-Président de la Commission « Dynamique du marché du travail et emploi » depuis Juillet 2018, vice-président et membre du Conseil d'administration de Pôle emploi, devenu France Travail depuis décembre 2018, président du Comité d'Audit et des Comptes de Pôle Emploi depuis 2019 et membre du Conseil d'administration et du Bureau de l'Unédic depuis Janvier 2019. En Février 2021, il est élu Président du Conseil d'Administration de Ceemet - European Tech & Industry Employers - représentant plus de 200 000 entreprises et 35 millions de salariés en Europe.

**Charline Nicolas****Directrice générale adjointe France Travail**

Directrice générale adjointe en charge de la stratégie et des affaires institutionnelles à France Travail depuis novembre 2021, Charline Nicolas s'occupe à ce titre de la négociation et le suivi de la convention tripartite avec l'Etat et l'Unédic et du projet stratégique de l'établissement. Son champ d'action couvre également les relations institutionnelles, les affaires juridiques, la protection des données, la maîtrise des risques, l'inspection générale et l'audit interne, la RSE et l'innovation. Diplômée de l'Institut d'études politiques de Rennes et du Collège d'Europe de Bruges, Charline Nicolas intègre le Conseil d'État à sa sortie de l'Ena. Maître des requêtes au Conseil d'État, elle était précédemment directrice des affaires juridiques et des droits des patients à l'AP-HP (Assistance publique-Hôpitaux de Paris), après avoir été directrice des affaires juridiques (2019-2020). Charline Nicolas a été consultante en affaires publiques européennes à Bruxelles (ADS Insight) puis conseillère parlementaire au Sénat en charge du suivi de la commission des affaires européennes (2007-2010)»

## TABLE RONDE n° 3 - Etat et partenaires sociaux : organisation et régulation du monde du travail dans l'activité de prospective

### Éléments de problématique

*Cette table-ronde s'inscrira dans une approche prospective, en interrogeant la place que les partenaires sociaux peuvent avoir dans cette approche, à la fois en ce qu'elle permet de penser l'avenir, mais également d'assurer le lien avec les destinataires des normes et politiques publiques. Comment mieux impliquer les partenaires sociaux dans les réflexions sur les évolutions du monde du travail ? Quel rôle peuvent avoir les partenaires sociaux dans l'appréhension des enjeux du dernier kilomètre des politiques publiques ?*

### En tribune

#### Modérateur

**Thierry Beaudet**



#### Président du Conseil Economique, Social et Environnemental

Thierry Beaudet a été élu Président du Conseil économique social et environnemental en mai 2021. Instituteur de formation, d'abord militant associatif, il a présidé ensuite la MGEN de 2009 à 2017. Président de la Fédération nationale de la mutualité française de 2016 à 2021, il a fondé et présidé le Groupe VYV de 2017 à 2021. A la tête du Conseil Economique, Social et Environnemental, il a fait de la question de l'approfondissement de la démocratie un axe fort de sa mandature. En 2023 il publie « Repoussons les frontières de la démocratie » aux éditions de l'Aube.

#### Intervenants

**Pascale d'Artois**



#### Directrice générale de l'AFPA

Spécialiste de l'emploi et de la formation, Pascale d'Artois a commencé son parcours professionnel dans le secteur privé, comme créatrice d'entreprise. A l'Afpa, elle découvre l'intérêt général et s'attache depuis à développer des solutions pour les publics, notamment les plus éloignés de l'emploi, les entreprises et les territoires. Directrice générale du FAF.TT, OPCA et OPACIF du travail temporaire, et du FPE.TT, elle a mis en œuvre les réformes liées à la Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle et à l'emploi et mené la transformation de la structure, d'un OPCA gestionnaire de dispositifs à un OPCA de services au profit des entreprises, des individus et des territoires.

Pascale d'Artois est Directrice générale de l'AFPA depuis 2017.

**Eric Chevée**



#### Vice-président CPME en charge des affaires sociales, membre du comité exécutif confédéral de la CPME nationale

Titulaire d'une maîtrise de sciences économiques, diplômé de l'Institut d'études politiques de Paris (1986), gérant des Meubles Debray à Chartres depuis 1988, M. Eric Chevée a présidé le Conseil économique, social et environnemental régional (CESER) du Centre Val-de-Loire entre avril 2017 et décembre 2022. De juin 2021 à décembre 2022, il a présidé l'association Ceser de France, réunissant les présidentes et présidents de CESER. Il est conseiller CESE depuis février 2024 et par ailleurs membre de la CCI régionale Centre-Val de Loire. Président fondateur de la Confédération des PME (CPME) d'Eure-et-Loir de 1995 à 2013, il est devenu vice-président de la CPME Nationale, chargé des affaires sociales depuis février 2019. Il conduit les délégations CPME de négociation des Accords Nationaux Interprofessionnels. Eric Chevée est membre du conseil d'orientation des retraites depuis mars 2019. Pour la CPME, il préside l'AGEFICE, fonds d'assurance formation pour les travailleurs non-salariés du commerce, des services et de l'industrie et est administrateur de l'OPCO des Entreprises de proximité.

**Luc Mathieu****Secrétaire national de la CFDT**

Luc Mathieu a fait des études de biologie à l'Université Lyon 1 avant de faire carrière dans une Banque Populaire Régionale, dans les métiers de la gestion de projet. En parallèle, il s'investit à la CFDT et prend petit à petit des responsabilités jusqu'à devenir Secrétaire général de la Fédération Banques et Assurances de 2010 à 2021. En septembre 2021, il intègre la Commission exécutive confédérale CFDT. Dans le cadre de son mandat, il est en charge des dossiers politique économique, épargne salariale, rémunération et pouvoir d'achat, politique vers les cadres, les TPE et enfin le dossier du numérique. Il est également président de l'Espace Belleville.

**Denis Piveteau****Président adjoint de la section sociale du Conseil d'Etat**

Membre du Conseil d'État depuis 1992 où il a exercé plusieurs fonctions au sein de la section du contentieux et de la section sociale, Denis Piveteau a également occupé plusieurs postes de direction dans les administrations sociales, notamment comme directeur délégué de la Caisse nationale d'assurance maladie (1998-2000), directeur général de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (2005-2008) et secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales (2013). Denis Piveteau a été professeur associé à l'université Paris-Nanterre entre 2014 et 2017

**SEANCE DE CLÔTURE****Francis Lamy****Président de la section sociale du Conseil d'État**

Diplômé de l'Institut d'études politiques de Paris, Francis LAMY est un ancien élève de l'ENA (1985, promotion « Fernand Braudel »). Il débute sa carrière en tant qu'auditeur au Conseil d'Etat (1987), puis maître des requêtes (1990). Conseiller technique au cabinet du Premier ministre Edouard Balladur (1993-1995), il est nommé conseiller juridique du Conseil supérieur de l'audiovisuel (1995-1998) puis médiateur du cinéma (1996-2006). Il est commissaire du Gouvernement devant les formations contentieuses du Conseil d'Etat de 1990 à 1993 puis de 1996 à 2002. Nommé conseiller d'Etat en 2005, il devient préfet de la Haute-Saône en 2006, préfet des Alpes-Maritimes en 2008, puis préfet de la région Auvergne en 2011. De retour au Conseil d'Etat en 2012, il préside la Commission nationale des sanctions (2013-2023) et le Haut comité d'évaluation de la condition militaire de 2018 à 2022, ainsi que la commission de contrôle du référendum sur l'indépendance de la Nouvelle-Calédonie en 2018, 2020 et 2021. Président adjoint de la section de l'intérieur du Conseil d'Etat de 2016 à 2023, il est nommé président de la section sociale en août 2023.

## DOCUMENTATION JURIDIQUE

### 1. Normes applicables

#### 1.1. Conseil économique, social et environnemental

Ordonnance n° 58-1360 du 29 décembre 1958 portant loi organique relative au Conseil économique, social et environnemental

##### Article 1er

Le Conseil économique, social et environnemental est auprès des pouvoirs publics une assemblée consultative.

Représentant les principales activités du pays, le Conseil favorise leur collaboration et assure leur participation à la politique économique, sociale et environnementale de la Nation.

Il examine les évolutions en matière économique, sociale ou environnementale et recommande les adaptations qui lui paraissent nécessaires.

Pour l'exercice de ses attributions, le Conseil peut consulter, après information des collectivités territoriales ou de leurs groupements concernés, une ou plusieurs instances consultatives créées auprès de ces collectivités ou groupements.

Il promeut une politique de dialogue et de coopération avec ses homologues européens et étrangers.

##### Article 7

I. - Le Conseil économique, social et environnemental est composé de cent soixante-quinze membres. Il comprend :

1° Cinquante-deux représentants des salariés ;

2° Cinquante-deux représentants des entreprises, des exploitants agricoles, des artisans, des professions libérales, des mutuelles, des coopératives et des chambres consulaires ;

3° Quarante-cinq représentants au titre de la cohésion sociale et territoriale et de la vie associative, dont huit représentants des outre-mer ;

4° Vingt-six représentants au titre de la protection de la nature et de l'environnement.

II.-Les membres mentionnés aux 1° et 2° du I sont désignés, pour chaque catégorie, par les organisations syndicales et professionnelles les plus représentatives ainsi que par les établissements fédérateurs des réseaux consulaires.

Un comité composé de trois députés désignés par le président de l'Assemblée nationale et de trois sénateurs désignés par le président du Sénat, de manière à assurer une représentation pluraliste, ainsi que de trois membres du Conseil économique, social et environnemental désignés par le président du Conseil économique, social et environnemental, d'un membre du Conseil d'Etat désigné par le vice-président du Conseil d'Etat et d'un magistrat de la Cour des comptes désigné par le premier président de la Cour des comptes est chargé de proposer, au plus tard six mois avant la fin de chaque mandature, des évolutions de la composition du Conseil. Un décret en Conseil d'Etat précise la répartition et les conditions de désignation des membres du Conseil.

Chaque organisation ou autorité veille à ce que la différence entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes qu'elle désigne ou propose ne soit pas supérieure à un.

III.-Les membres du Conseil sont répartis en groupes dans les conditions fixées par son règlement.

Décret n° 2021-309 du 24 mars 2021 fixant la répartition et les conditions de désignation des membres du Conseil économique, social et environnemental

##### Article 2

Les cinquante-deux représentants des salariés sont désignés ainsi qu'il suit :

- quatorze représentants désignés par la Confédération française démocratique du travail ;

- quatorze représentants désignés par la Confédération générale du travail ;

- neuf représentants désignés par la Confédération générale du travail-Force ouvrière ;

- quatre représentants désignés par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres ;

- quatre représentants désignés par la Confédération française des travailleurs chrétiens ;

- quatre représentants désignés par l'Union nationale des syndicats autonomes ;

- deux représentants désignés par l'Union syndicale Solidaires ;

- un représentant désigné par la Fédération syndicale unitaire.

Article 3

Les cinquante-deux représentants des entreprises, des exploitants agricoles, des artisans, des professions libérales, des mutuelles, des coopératives et des chambres consulaires sont désignés ainsi qu'il suit :

1° Dix-sept représentants des entreprises ainsi répartis :

- sept représentants désignés par la Confédération générale des petites et moyennes entreprises ;
- sept représentants désignés par le Mouvement des entreprises de France ;
- un représentant désigné par la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma ;
- un représentant désigné par la Fédération des particuliers employeurs de France ;
- un représentant désigné par l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire ;

2° Onze représentants des exploitants agricoles ainsi répartis :

- six représentants désignés par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles ;
- un représentant désigné par la Confédération paysanne ;
- un représentant désigné par la Coopération agricole ;
- un représentant désigné par la Coordination rurale ;
- un représentant désigné par la Fédération nationale de la mutualité agricole ;
- un représentant désigné par les Jeunes agriculteurs ;

3° Six représentants des artisans et des professions libérales ainsi répartis :

- cinq représentants désignés par l'Union des entreprises de proximité ;
- un représentant désigné par la Chambre nationale des professions libérales ;

4° Dix-huit représentants des mutuelles, coopératives et chambres consulaires ainsi répartis :

- sept représentants désignés par CCI France ;
- quatre représentants désignés par l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture ;
- trois représentants désignés par CMA France ;
- deux représentants désignés par la Fédération nationale de la mutualité française ;
- un représentant désigné par la Confédération générale des sociétés coopératives ouvrières de production ;
- un représentant désigné par la Fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM.

**1.2. Code de l'action sociale et des familles**PARTIE LEGISLATIVE

Livre Ier : Dispositions générales (Articles L111-1 à L149-4)

Titre IV : Institutions (Articles L141-1 à L149-4)

Chapitre II : Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge. (Article L142-1)

Article L142-1

Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge est placé auprès du Premier ministre. Il est composé en nombre égal d'hommes et de femmes et a pour missions d'animer le débat public et d'apporter aux pouvoirs publics une expertise prospective et transversale sur les questions liées à la famille et à l'enfance, à l'avancée en âge, à l'adaptation de la société au vieillissement et à la bientraitance, dans une approche intergénérationnelle.

Son fonctionnement et sa composition sont fixés par un décret, qui prévoit une formation plénière et trois formations spécialisées dans leur champ de compétences. Chacune des formations spécialisées comprend parmi ses membres un député et un sénateur.

Dans le cadre de ses missions, le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge :

- 1° Formule des propositions et des avis et réalise ou fait réaliser des travaux d'évaluation et de prospective sur les politiques de son champ de compétences, au regard des évolutions démographiques, sociales, sanitaires et économiques ;
- 2° Formule des recommandations sur les objectifs prioritaires des politiques de la famille, de l'enfance, des personnes âgées et des personnes retraitées et de la prévention et de l'accompagnement de la perte d'autonomie, au regard notamment des engagements internationaux de la France, dont ceux de la convention internationale des droits de l'enfant du 20 novembre 1989 ;
- 3° Formule toute proposition de nature à garantir, à tous les âges de la vie, le respect des droits et la bientraitance des personnes vulnérables ainsi que la bonne prise en compte des questions éthiques ;
- 4° Mène des réflexions sur le financement des politiques mises en œuvre dans son champ de compétences ;
- 5° Donne un avis, dans le cadre des formations spécialisées compétentes en matière d'enfance, d'avancée en âge des personnes âgées et des personnes retraitées, d'adaptation de la société au vieillissement et de la bientraitance, sur tout projet de loi ou d'ordonnance les concernant et peut en assurer le suivi ;
- 6° Favorise les échanges d'expérience et d'informations entre les différentes instances territoriales sur les politiques qui le concernent.

La formation spécialisée dans le champ de compétence de l'âge mène une réflexion sur l'assurance et la

prévoyance en matière de dépendance. Elle favorise les échanges d'expérience et d'informations avec le Conseil national consultatif des personnes handicapées mentionné à l'article L. 146-1 sur les aspects communs des politiques en faveur de l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge peut être saisi par le Premier ministre, le ministre chargé de la famille, le ministre chargé des personnes âgées et les autres ministres concernés de toute question relevant de son champ de compétences.

Il peut se saisir de toute question relative à la famille et à l'enfance, à l'avancée en âge des personnes âgées et des retraités et à l'adaptation de la société au vieillissement ainsi qu'à la bienveillance.

## PARTIE REGLEMENTAIRE

### Livre Ier : Dispositions générales (Articles R112-1 à D149-19)

#### Titre IV : Institutions (Articles D141-1 à D149-19)

##### Chapitre Ier : Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (Articles D141-1 à D141-7)

###### Article D141-1

Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge est composé de trois formations spécialisées respectivement :

1° Dans le champ de la famille ;

2° Dans le champ de l'enfance et de l'adolescence ;

3° Dans le champ de l'âge, notamment l'avancée en âge des personnes âgées et des personnes retraitées et l'adaptation de la société au vieillissement.

Le Haut Conseil comprend trois vice-présidents nommés par arrêté du Premier ministre et chargés d'assurer chacun la présidence d'une de ces trois formations. Cet arrêté détermine également l'ordre selon lequel chacun d'eux exerce, pour une année, la présidence du Haut Conseil.

###### Article D141-2

I. - Outre le vice-président du Haut Conseil qui la préside, la formation spécialisée dans le champ de la famille comprend soixante-treize membres répartis en six collèges :

1° Cinq membres élus :

a) Un député, désigné par le président de l'Assemblée nationale ;

b) Un sénateur, désigné par le président du Sénat ;

c) Un conseiller régional, désigné par l'Association des régions de France ;

d) Un conseiller départemental, désigné par l'Assemblée des départements de France ;

e) Un conseiller municipal, désigné par l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité ;

2° Treize membres représentant l'Etat et les caisses de sécurité sociale, désignés respectivement par : (...)

3° Quatorze membres représentant le mouvement familial : (...)

4° Sept membres représentant les associations ou organismes concourant aux politiques en faveur des familles vulnérables et des personnes handicapées : (...)

5° Seize membres représentant les assurés sociaux et les employeurs :

a) Un représentant désigné par la Confédération générale du travail ;

b) Un représentant désigné par la Confédération française démocratique du travail ;

c) Un représentant désigné par la Confédération générale du travail-Force ouvrière ;

d) Un représentant désigné par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres ;

e) Un représentant désigné par la Confédération française des travailleurs chrétiens ;

f) Un représentant désigné par la Fédération syndicale unitaire ;

g) Un représentant désigné par l'Union nationale des syndicats autonomes ;

h) Un représentant désigné par le Mouvement des entreprises de France ;

i) Un représentant désigné par la Confédération des petites et moyennes entreprises ;

j) Un représentant désigné par l'Union des entreprises de proximité ;

k) Un représentant désigné par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles ;

l) Un représentant désigné par l'Union nationale des professions libérales ;

m) Un représentant désigné par l'Union fédérative nationale des associations de familles d'accueil et assistants maternels ;

n) Un représentant désigné par la Fédération des particuliers employeurs de France ;

o) Un représentant désigné par le Syndicat national employeur des acteurs du lien social et familial ;

p) Un représentant du Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux ;

6° Dix-huit personnalités qualifiées ou représentants de personnes morales nommés par arrêté du Premier ministre sur proposition du ministre chargé de la famille en raison de leurs actions, travaux de recherche,

d'expertise ou d'évaluation sur les questions relatives à la famille.

II. - Outre le vice-président du Haut Conseil qui la préside, la formation spécialisée dans le champ de l'enfance et de l'adolescence comprend soixante-sept membres répartis en quatre collèges :

1° Six membres élus :

- a) Un député, désigné par le président de l'Assemblée nationale ;
- b) Un sénateur, désigné par le président du Sénat ;
- c) Un conseiller régional, désigné par l'Association des régions de France ;
- d) Un conseiller départemental, désigné par l'Assemblée des départements de France ;
- e) Un conseiller municipal, désigné par l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité ;
- f) Un représentant désigné par le président de l'Union nationale des centres communaux d'action sociale ;

2° Vingt-et-un membres représentant l'Etat, les caisses de sécurité sociale et les institutions ou organismes compétents et désignés respectivement par : (...)

3° Vingt-six membres représentant des associations et personnes morales de droit public ou privé, autres que l'Etat et les collectivités territoriales, concourant à la politique de l'enfance et de l'adolescence : (...)

4° Quatorze personnalités qualifiées ou représentants de personnes morales nommées par arrêté du Premier ministre sur proposition du ministre chargé de l'enfance en raison de leurs actions, travaux de recherche, d'expertise ou d'évaluation sur les questions relatives à l'enfance et l'adolescence.

III. - Outre le vice-président du Haut Conseil qui la préside, la formation spécialisée dans le champ de l'âge comprend quatre-vingt-sept membres répartis en six collèges :

1° Sept membres élus et représentants de l'action sociale territoriale :

- a) Un député, désigné par le président de l'Assemblée nationale ;
- b) Un sénateur, désigné par le président du Sénat ;
- c) Un conseiller régional, désigné par l'Association des régions de France ;
- d) Deux conseillers départementaux, désignés par l'Assemblée des départements de France ;
- e) Un conseiller municipal, désigné par l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité ;
- f) Le conseiller Politiques sociales de l'équipe permanente de l'Association des départements de France ;

2° Dix-huit membres représentant l'Etat et les conseils consultatifs compétents : (...)

3° Sept membres représentant les organismes et acteurs de la protection sociale :

- a) Un représentant désigné par la Caisse nationale de l'assurance maladie ;
- b) Un représentant désigné par la Caisse nationale d'assurance vieillesse ;
- c) Un représentant désigné par la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole ;
- d) Un représentant désigné par le groupement d'intérêt économique de l'association pour le régime de retraite complémentaire des salariés et de l'association générale des institutions de retraite des cadres ;
- e) Un représentant désigné par la Fédération nationale de la mutualité française ;
- f) Un représentant désigné par le Centre technique des institutions de prévoyance ;
- g) Un représentant désigné par la Fédération française des sociétés d'assurance ;

4° Dix-sept membres représentant des organisations syndicales et des associations de personnes retraitées, de personnes âgées et de leurs familles :

- a) Un représentant désigné par la Confédération générale du travail ;
- b) Un représentant désigné par la Confédération française démocratique du travail ;
- c) Un représentant désigné par la Confédération générale du travail-Force ouvrière ;
- d) Un représentant désigné par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres ;
- e) Un représentant désigné par la Confédération française des travailleurs chrétiens ;
- f) Un représentant désigné par la Fédération générale des retraités de la fonction publique ;
- g) Un représentant désigné par le Mouvement des entreprises de France ;
- h) Un représentant désigné par l'Union des entreprises de proximité ;
- i) Un représentant désigné par la Fédération syndicale unitaire ;
- j) Un représentant désigné par l'Union nationale des syndicats autonomes ;
- k) Un représentant désigné par l'Union nationale des professions libérales ;
- l) Un représentant désigné par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles ;
- m) Un représentant désigné par la Fédération nationale des associations de retraités ;
- n) Un représentant désigné par l'Union nationale des retraités et des personnes âgées ;
- o) Un représentant désigné par la Confédération nationale des retraités ;
- p) Un représentant désigné par l'Union française des retraités ;
- q) Un représentant désigné par la Confédération française des retraités ;

5° Vingt-six membres représentant des associations et personnes morales de droit public ou privé, autres que l'Etat et les collectivités territoriales, œuvrant dans le domaine de l'âge, de la bienveillance, de la recherche et de l'innovation et de l'économie sociale et solidaire désignés au sein des organismes suivants : (...)



6° Douze personnalités qualifiées nommées par arrêté du Premier ministre sur proposition du ministre chargé des personnes âgées en raison de leurs actions, travaux de recherche, d'expertise ou d'évaluation sur les questions relatives aux personnes âgées et aux personnes retraitées.

IV. - Toute personne, organisation ou institution qualifiée peut être appelée à participer aux travaux du Haut Conseil, selon des modalités définies par ce dernier.

V. - La formation spécialisée dans le champ de l'enfance et de l'adolescence associe à ses travaux un collègue de douze enfants et adolescents, constitué dans des conditions définies par arrêté du ministre chargé de l'enfance.

### **1.3. Code de la sécurité sociale**

#### PARTIE LEGISLATIVE

Livre IX : Dispositions relatives à la protection sociale complémentaire et supplémentaire des salariés et non-salariés et aux institutions à caractère paritaire (Articles L911-1 à L961-5)

Titre I : Dispositions générales relatives à la protection sociale complémentaire des salariés (Articles L911-1 à L914-4)

Chapitre 1 : Détermination des garanties complémentaires des salariés (Articles L911-1 à L911-8)

#### Article L911-1

A moins qu'elles ne soient instituées par des dispositions législatives ou réglementaires, les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale sont déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

#### Article L911-2

Les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

#### Article L911-3

Les dispositions du livre II de la deuxième partie du code du travail sont applicables aux conventions et accords collectifs mentionnés à l'article L. 911-1 du présent code. Toutefois, par dérogation à l'article L. 2261-15 du code du travail, lorsque les accords ont pour objet exclusif la détermination des garanties mentionnées à l'article L. 911-2 du présent code, leur extension aux salariés, aux anciens salariés, à leurs ayants droit et aux employeurs compris dans leur champ d'application est décidée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, après avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle mentionnée à l'article L. 2271-1 du code du travail.

Conformément au II de l'article 148 de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020, les présentes dispositions entrent en vigueur le premier jour du sixième mois qui suit celui de la publication de la présente loi.

#### Article L911-4

Des arrêtés du ministre chargé de la sécurité sociale peuvent élargir, le cas échéant, sur demande de l'une des organisations représentatives intéressées, après avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle mentionnée à l'article L. 2271-1 du code du travail, tout ou partie des dispositions d'accords étendus conformément à ce même article à des employeurs, à des salariés et anciens salariés et à leurs ayants droit non compris dans le champ d'application de ces accords.

Titre II : Dispositions relatives aux retraites complémentaires obligatoires, aux institutions de retraite complémentaire et à leurs fédérations (Articles L921-1 à L922-14)

Chapitre 1 : Dispositions relatives à la généralisation de la retraite complémentaire des salariés (Articles L921-1 à L921-4)

#### Article L921-1

Les personnes mentionnées à l'article L. 311-2 et les salariés des professions agricoles qui ne relèvent pas d'un régime complémentaire de retraite géré par une institution de retraite complémentaire autorisée en vertu du présent titre ou du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime sont affiliés obligatoirement à une de ces institutions. Ces dispositions sont applicables aux personnes mentionnées à l'article L. 382-15 qui

bénéficient d'un revenu d'activité perçu individuellement.

Une solidarité interprofessionnelle et générale sera organisée entre les institutions, en application conjointe, s'il y a lieu, des procédures définies par l'article L. 911-4 du présent code et l'article L. 727-3 du code rural et de la pêche maritime.

Cette solidarité s'étend aux opérations visées au dernier alinéa de l'article L. 922-1 du présent code.

#### Article L921-2

Des décrets fixent, en tant que de besoin, les conditions d'affiliation à un régime de retraite complémentaire des salariés et anciens salariés auxquels les procédures fixées à l'article L. 911-4 du présent code et à l'article L. 727-3 du code rural et de la pêche maritime ne sont pas applicables notamment dans les secteurs professionnels dotés d'un régime complémentaire de retraite défini par voie réglementaire.

Les dispositions du premier alinéa de l'article L. 921-4 ne sont pas applicables aux régimes de retraite complémentaire visés au premier alinéa du présent article.

Les dispositions du second alinéa de l'article L. 921-4 relatives à l'adhésion aux fédérations et à la compensation des opérations des institutions de retraite complémentaire ne sont pas applicables aux institutions qui mettent en œuvre les régimes visés au premier alinéa du présent article aussi longtemps que celles-ci ne participent pas à une telle compensation.

#### Article L921-4

Les régimes de retraite complémentaire des salariés relevant du présent chapitre sont institués par des accords nationaux interprofessionnels étendus et élargis conformément aux dispositions du titre Ier du présent livre.

Ils sont mis en œuvre par des institutions de retraite complémentaire et des fédérations regroupant ces institutions. Les fédérations assurent une compensation des opérations réalisées par les institutions de retraite complémentaire qui y adhèrent.

### PARTIE REGLEMENTAIRE

#### Livre I : Généralités - Dispositions communes à tout ou partie des régimes de base (Articles D113-1 à D185-4)

##### Titre I : Généralités (Articles D113-1 à D114-9)

##### Chapitre 4 : Commissions et conseils (Articles D114-0-1 à D114-4-0-18)

##### Section 1 : Haut Conseil du financement de la protection sociale (Articles D114-0-1 à D114-0-5)

#### Article D114-0-1

Il est institué auprès du Premier ministre un Haut Conseil du financement de la protection sociale.

Au regard des évolutions économiques, sociales et démographiques, et à la lumière des expériences étrangères, le Haut Conseil mène des travaux sur les moyens d'assurer, pour la protection sociale, en cohérence avec les prestations qu'elle couvre, un financement pérenne, favorable au développement et à la compétitivité de l'économie française, compatible avec les impératifs de solidarité et d'équilibre des finances sociales, dans le respect de la trajectoire des finances publiques.

Le Haut Conseil a pour mission :

- 1° De dresser un état des lieux du système de financement de la protection sociale, d'analyser ses caractéristiques et ses changements ;
- 2° D'évaluer les évolutions possibles de ce système de financement ;
- 3° D'examiner l'efficacité des règles de gouvernance et d'allocation des recettes de l'ensemble du système de protection sociale de manière à assurer son équilibre pérenne ;
- 4° De formuler, le cas échéant, des recommandations et des propositions de réforme.

Le Haut Conseil peut, en outre, être saisi de toute question par le Premier ministre.

#### Article D114-0-2

I.-Le Haut Conseil est composé de cinquante-six membres répartis comme suit :

1° Dix-neuf membres représentant les organisations professionnelles et syndicales :

- a) Deux représentants désignés par la Confédération générale du travail (CGT) ;
- b) Deux représentants désignés par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- c) Deux représentants désignés par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- d) Un représentant désigné par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- e) Un représentant désigné par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
- f) Trois représentants désignés par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
- g) Un représentant désigné par la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) ;
- h) Un représentant désigné par l'Union des entreprises de proximité (U2P) ;

- i) Un représentant du Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) ;
  - j) Un représentant désigné par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;
  - k) Un représentant désigné par l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) ;
  - l) Un représentant désigné par la Fédération syndicale unitaire (FSU) ;
  - m) Un représentant désigné par l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) ;
  - n) Un représentant désigné par la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPFEM) ;
- 2° Deux députés et deux sénateurs désignés respectivement par le président de l'Assemblée nationale et par le président du Sénat ;
- 3° Huit représentants de l'Etat : (...)
- 4° Le président du Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie, le président du Conseil d'orientation des retraites, le président du Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, le directeur général de France Stratégie ;
- 5° Le président de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale, le président de la Caisse nationale de l'assurance maladie, le président de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, le président de la Caisse nationale des allocations familiales, le président de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, le président de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, le président de l'Association générale des institutions de retraite des cadres-Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (AGIRC-ARRCO) ;
- 6° Trois représentants des organismes de couverture complémentaire de l'assurance maladie :
- a) Un représentant désigné par la Fédération nationale des mutuelles de France (FNMF) ;
  - b) Un représentant désigné par le Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP) ;
  - c) Un représentant désigné par la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA) ;
- 7° Un représentant désigné par l'Union nationale des associations familiales (UNAF) ;
- 8° Un représentant désigné par l'Assemblée des départements de France ;
- 9° Le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale ;
- 10° Huit personnalités qualifiées nommées par arrêté du Premier ministre en raison de leur compétence ou de leur expérience dans les domaines relevant des attributions du Haut Conseil.
- II.-Le président et le vice-président du Haut Conseil sont nommés par arrêté du Premier ministre parmi les membres mentionnés au 10° du I.

#### Section 4 : Conseil d'orientation des retraites (Articles D114-4-0-1 à D114-4-0-5)

##### Article D114-4-0-1

Le Conseil d'orientation des retraites est placé auprès du Premier ministre. Il remet un rapport au Premier ministre au moins une fois tous les deux ans. Préalablement à l'élaboration des rapports prévus au II et au IV de l'article 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, le Conseil d'orientation des retraites remet un rapport d'ensemble analysant la situation des régimes de retraite. Ces rapports sont communiqués au Parlement et rendus publics.

##### Article D114-4-0-2

Outre son président, le Conseil d'orientation des retraites est composé de quarante-et-un membres répartis comme suit :

- 1° Quatre députés et quatre sénateurs, respectivement désignés par l'Assemblée nationale et par le Sénat ;
- 2° Seize représentants des organisations professionnelles et syndicales :
  - a) Deux représentants désignés par la Confédération générale du travail (CGT) ;
  - b) Deux représentants désignés par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
  - c) Deux représentants désignés par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
  - d) Un représentant désigné par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
  - e) Un représentant désigné par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
  - f) Deux représentants désignés par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
  - g) Un représentant désigné par la Confédération des petites et moyennes entreprises ;
  - h) Un représentant désigné par l'Union des entreprises de proximité (U2P) ;
  - i) Un représentant désigné par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;
  - j) Un représentant désigné par l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) ;
  - k) Un représentant désigné par la Fédération syndicale unitaire (FSU) ;
  - l) Un représentant désigné par l'Union des fédérations de fonctionnaires (UNSA) ;
- 3° Le président de l'Union nationale des associations familiales (UNAF) ou son représentant ;
- 4° Le président du Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge ou le vice-président qu'il désigne ;
- 5° Neuf représentants de l'Etat : (...)
- 6° Six personnalités choisies en raison de leur compétence et de leur expérience.

Les membres du Conseil d'orientation des retraites mentionnés aux 2° et 6° sont nommés par arrêté du Premier ministre pour une durée de quatre ans. Celui-ci désigne parmi les membres mentionnés au 6° celui qui assure la suppléance du président du conseil en cas d'empêchement de ce dernier.

Les membres mentionnés au 5° désignent un suppléant ayant au moins rang de sous-directeur.

Toute personne ayant perdu la qualité en raison de laquelle elle a été nommée cesse d'appartenir au conseil. Les membres mentionnés aux 2° et 6° sont, dans ce cas, remplacés par une personne désignée pour la durée du mandat restant à courir. En outre, les désignations prévues au 1° sont renouvelées après chaque élection générale à l'Assemblée nationale en ce qui concerne les députés et après chaque renouvellement triennal du Sénat en ce qui concerne les sénateurs.

#### **1.4. Code du travail**

##### PARTIE LEGISLATIVE

##### Chapitre préliminaire : Dialogue social. (Articles L1 à L3)

##### Article L1

Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation.

A cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options.

Lorsqu'elles font connaître leur intention d'engager une telle négociation, les organisations indiquent également au Gouvernement le délai qu'elles estiment nécessaire pour conduire la négociation.

Le présent article n'est pas applicable en cas d'urgence. Lorsque le Gouvernement décide de mettre en œuvre un projet de réforme en l'absence de procédure de concertation, il fait connaître cette décision aux organisations mentionnées au premier alinéa en la motivant dans un document qu'il transmet à ces organisations avant de prendre toute mesure nécessitée par l'urgence.

##### Article L2

Le Gouvernement soumet les projets de textes législatifs et réglementaires élaborés dans le champ défini par l'article L. 1, au vu des résultats de la procédure de concertation et de négociation, à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 2271-1.

##### Article L3

Chaque année, les orientations de la politique du Gouvernement dans les domaines des relations individuelles et collectives du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que le calendrier envisagé pour leur mise en œuvre sont présentés pour l'année à venir devant la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle. Les organisations mentionnées à l'article L. 1 présentent, pour leur part, l'état d'avancement des négociations interprofessionnelles en cours ainsi que le calendrier de celles qu'elles entendent mener ou engager dans l'année à venir. Le compte rendu des débats est publié.

Chaque année, le Gouvernement remet au Parlement un rapport faisant état de toutes les procédures de concertation et de consultation mises en œuvre pendant l'année écoulée en application des articles L. 1 et L. 2, des différents domaines dans lesquels ces procédures sont intervenues et des différentes phases de ces procédures.

##### Deuxième partie : Les relations collectives de travail (Articles L2111-1 à L2632-2)

##### Livre Ier : Les syndicats professionnels (Articles L2111-1 à L2152-7)

##### Titre II : Représentativité syndicale (Articles L2121-1 à L2122-13)

##### Chapitre II : Syndicats représentatifs. (Articles L2122-1 à L2122-13)

##### Section 5 : Dispositions d'application (Articles L2122-11 à L2122-13)

##### Article L2122-11

Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-10.

Le Haut Conseil du dialogue social comprend des représentants d'organisations représentatives d'employeurs au niveau national et d'organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, des représentants du ministre chargé du travail et des personnalités qualifiées.

Un décret en Conseil d'Etat détermine ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

#### Article L2122-13

Avant l'ouverture du scrutin prévu à l'article L. 2122-10-1, le ministre chargé du travail présente au Haut Conseil du dialogue social les modalités retenues pour son organisation.

### Livre II : La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail (Articles L2211-1 à L2283-2)

#### Titre II : Objet et contenu des conventions et accords collectifs de travail (Articles L2221-1 à L2222-6)

##### Chapitre Ier : Objet des conventions et accords. (Articles L2221-1 à L2221-3)

#### Article L2221-1

Le présent livre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés. Il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales.

#### Article L2221-2

La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières mentionnées à l'article L. 2221-1, pour toutes les catégories professionnelles intéressées.

L'accord collectif traite un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

##### Chapitre II : Contenu et durée des conventions et accords (Articles L2222-1 à L2222-6)

#### Section 2 : Détermination des thèmes, du calendrier et de la méthode de négociation (Articles L2222-3 à L2222-3-2)

#### Article L2222-3

Dans les conditions prévues au titre IV du livre II de la deuxième partie du présent code, la convention ou l'accord collectif de travail définit :

1° Le calendrier des négociations ;

2° Les modalités de prise en compte, dans la branche ou l'entreprise, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

#### Article L2222-3-1

Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

Cette convention ou cet accord précise la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données définie à l'article L. 2323-8. Cette convention ou cet accord définit les principales étapes du déroulement des négociations et peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise, afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou de plusieurs des négociations prévues.

Sauf si la convention ou l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties.

#### Article L2222-3-2

Un accord conclu au niveau de la branche définit la méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise. Cet accord s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu de convention ou d'accord en application de l'article L. 2222-3-1. Si un accord mentionné au même article L. 2222-3-1 est conclu, ses stipulations se substituent aux stipulations de cet accord de branche.

Sauf si l'accord prévu au premier alinéa du présent article en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dans l'entreprise dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties.

### Titre III : Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail (Articles L2231-1 à L2234-7)

#### Chapitre Ier : Conditions de validité (Articles L2231-1 à L2231-9)

##### Section 1 : Capacité à négocier. (Articles L2231-1 à L2231-2)

#### Article L2231-1

La convention ou l'accord est conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Les associations d'employeurs constituées conformément aux dispositions de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, qui ont compétence pour négocier des conventions et accords, sont assimilées aux organisations syndicales pour les attributions conférées à celles-ci par le présent titre.

#### Titre V : Articulation des conventions et accords (Articles L2251-1 à L2254-2)

##### Chapitre Ier : Rapports entre conventions ou accords et lois et règlements. (Article L2251-1)

###### Article L2251-1

Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.

##### Chapitre II : Rapports entre accords de branche ou professionnels et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. (Article L2252-1)

###### Article L2252-1

Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés si une stipulation de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément.

##### Chapitre III : Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. (Articles L2253-1 à L2253-4)

###### Article L2253-1

La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

1° Les salaires minima hiérarchiques ;

2° Les classifications ;

3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;

5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;

7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;

8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;

11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;

12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;

13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Chapitre III bis : Rapports entre les accords de groupe, les accords interentreprises, les accords d'entreprise et les accords d'établissement (Articles L2253-5 à L2253-7)

Article L2253-5

Lorsqu'un accord conclu dans tout ou partie d'un groupe le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord.

Article L2253-6

Lorsqu'un accord conclu au niveau de l'entreprise le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les établissements compris dans le périmètre de cet accord.

Article L2253-7

Lorsqu'un accord conclu au niveau de plusieurs entreprises le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord.

Chapitre IV : Rapports entre conventions et accords collectifs de travail et contrat de travail. (Articles L2254-1 à L2254-2)

Article L2254-1

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

Cinquième partie : L'emploi (Articles L5111-1 à L5531-1)

Livre IV : Le demandeur d'emploi (Articles L5411-1 à L5429-2)

Titre II : Indemnisation des travailleurs privés d'emploi (Articles L5421-1 à L5429-2)

Chapitre Ier : Dispositions générales. (Articles L5421-1 à L5421-4)

Article L5421-1

En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les personnes aptes au travail et recherchant un emploi ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre.

Article L5421-2

Le revenu de remplacement prend, selon le cas, la forme :

- 1° D'une allocation d'assurance, prévue au chapitre II du présent titre ;
- 2° Des allocations de solidarité, prévues au chapitre III ;
- 3° De l'allocation des travailleurs indépendants et des autres allocations et indemnités régies par les régimes particuliers, prévues au chapitre IV.

Chapitre II : Régime d'assurance (Articles L5422-1 à L5422-25)

Section 5 : Accords relatifs à l'assurance chômage. (Articles L5422-20 à L5422-24)

Article L5422-20

Les mesures d'application des dispositions du présent chapitre, à l'exception des articles de la présente section, du 5° de l'article L. 5422-9, des articles L. 5422-10, L. 5422-14 à L. 5422-16 et de l'article L. 5422-25, font l'objet d'accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Ces accords sont agréés dans les conditions définies par la présente section.

En l'absence d'accord ou d'agrément de celui-ci, les mesures d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L5422-20-1

Préalablement à la négociation de l'accord mentionné à l'article L. 5422-20 dont l'agrément arrive à son terme ou à celle de l'accord mentionné à l'article L. 5422-25 et après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, le Premier ministre transmet à ces organisations un document de cadrage. Ce document est transmis concomitamment au Parlement.

Ce document précise les objectifs de la négociation en ce qui concerne la trajectoire financière, le délai dans lequel cette négociation doit aboutir et, le cas échéant, les objectifs d'évolution des règles du régime

d'assurance chômage.

Il détaille les hypothèses macroéconomiques sur lesquelles se fonde la trajectoire financière, ainsi que le montant prévisionnel, pour les trois exercices à venir, du produit des impositions de toute nature mentionnées au 5° de l'article L. 5422-9, sans préjudice des dispositions des prochaines lois de finances et lois de financement de la sécurité sociale.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article.

#### Article L5422-20-2

L'opérateur France Travail et l'organisme chargé de la gestion de l'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 fournissent aux services de l'Etat toutes les informations nécessaires à l'élaboration du document de cadrage mentionné aux articles L. 5422-20-1 et L. 5422-25 ainsi qu'au suivi des négociations.

Conformément au V de l'article 6 de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2024.

#### Article L5422-21

L'agrément rend obligatoires les dispositions de l'accord pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de cet accord.

L'agrément est délivré pour la durée de la validité de l'accord.

Les accords présentés à l'agrément du Premier ministre sont soumis aux conditions de publicité des arrêtés d'extension et d'élargissement des conventions et accords collectifs de travail.

#### Article L5422-22

Pour être agréés, les accords mentionnés à l'article L. 5422-20 doivent avoir été négociés et conclus sur le plan national et interprofessionnel entre organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Ces accords doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ils doivent également être compatibles avec la trajectoire financière et, le cas échéant, les objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance-chômage définis dans le document de cadrage mentionné à l'article L. 5422-20-1.

#### Article L5422-23

Lorsque l'accord prévu à l'article L. 5422-20 n'a pas été signé par la totalité des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, le Premier ministre peut procéder à son agrément selon une procédure déterminée par décret en Conseil d'Etat, en l'absence d'opposition exprimée dans des conditions prévues par ce même décret.

#### Article L5422-24

I.-Les ressources mentionnées aux articles L. 5422-9, L. 5422-11 et L. 5424-20 financent, pour la part définie par la convention mentionnée à l'article L. 5422-20 et qui ne peut être inférieure à 10 % du montant des ressources précitées, une contribution globale versée à la section " Fonctionnement et investissement " et à la section " Intervention " du budget de l'opérateur France Travail, dont la répartition est décidée annuellement par le conseil d'administration de cette institution.

II.-Pour l'application du I du présent article, l'appréciation des contributions des employeurs mentionnées au 1° de l'article L. 5422-9 s'entend avant application des exonérations et réductions applicables à ces contributions.

### PARTIE REGLEMENTAIRE

Deuxième partie : Les relations collectives de travail (Articles R2121-1 à R2624-1)

Livre Ier : Les syndicats professionnels (Articles R2121-1 à R2152-19)

Titre II : Représentativité syndicale (Articles R2121-1 à R2122-99)

Chapitre II : Syndicats représentatifs (Articles R\*2122-1 à R2122-99)

Section 1 : Haut Conseil du dialogue social. (Articles R\*2122-1 à R\*2122-5)

#### Article R\*2122-1

Le Haut Conseil du dialogue social mentionné à l'article L. 2122-11 du code du travail comprend :

1° Cinq représentants des organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles et, en nombre égal, des représentants des organisations représentatives d'employeurs au niveau national désignés par ces organisations. Des représentants suppléants en nombre égal à celui des titulaires sont désignés dans les mêmes conditions. Ils ne siègent qu'en l'absence des titulaires ;

2° Trois représentants du ministre chargé du travail ;

3° Trois personnes qualifiées proposées par le ministre chargé du travail.



### Article R\*2122-3

A l'issue du cycle électoral de quatre ans prévus aux articles L. 2122-5 et L. 2122-9, le ministre chargé du travail présente au Haut Conseil du dialogue social les résultats enregistrés et le consulte sur la liste des organisations syndicales représentatives par branche et au niveau national et interprofessionnel. Cette consultation intervient au plus tard dans les huit mois suivant la fin de ce cycle.

## **1.5. Autres textes**

### Décret n°2005-326 du 7 avril 2005 portant création du Conseil d'orientation pour l'emploi

#### Article 2

Le Conseil d'orientation pour l'emploi a pour missions :

- 1° De formuler, à partir des études et des analyses disponibles, un diagnostic sur les causes du chômage et d'établir un bilan du fonctionnement du marché du travail, ainsi que des perspectives à moyen et long terme pour l'emploi ;
- 2° D'évaluer les dispositifs existants d'aide à l'emploi, aux parcours professionnels et à la formation, en s'appuyant en particulier sur les expériences locales et les réformes menées à l'étranger, notamment dans les différents Etats de l'Union européenne ;
- 3° De formuler des propositions afin de lever les obstacles de toute nature à la création d'emplois, d'améliorer le fonctionnement du marché de l'emploi et d'accroître l'efficacité des différents dispositifs d'incitation au retour à l'emploi.

Le Conseil d'orientation pour l'emploi peut en outre être saisi de toute question par le Premier ministre et par les ministres chargés du travail et de l'économie.

Les rapports et recommandations établis par le Conseil d'orientation pour l'emploi sont communiqués au Parlement et rendus publics.

#### Article 3

Le Conseil d'orientation pour l'emploi est composé comme suit :

1° Douze représentants des partenaires sociaux :

- a) Le secrétaire général de la Confédération générale du travail (CGT) ou son représentant ;
- b) Le secrétaire général de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ou son représentant ;
- c) Le secrétaire général de la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ou son représentant ;
- d) Le président de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ou son représentant ;
- e) Le président de la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ou son représentant ;
- f) Le secrétaire général de l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) ou son représentant ;
- g) Le président du Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ou son représentant ;
- h) Le président de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) ou son représentant ;
- i) Le président de l'Union des entreprises de proximité (U2P) ou son représentant ;
- j) Le président de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ou son représentant ;
- k) Le président de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) ou son représentant ;
- l) Le président de la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) ou son représentant ;

2° Deux députés et deux sénateurs respectivement désignés par le président de l'Assemblée nationale et par le président du Sénat conformément à l'article 34 de la loi du 3 août 2018 susvisée ;

3° Un représentant au Parlement européen désigné par le président de cette instance ;

4° Un membre du Conseil économique, social et environnemental désigné par le président de ce Conseil ;

5° Le président de l'Association des maires de France ou son représentant, le président de l'Assemblée des départements de France ou son représentant, le président de Régions de France ou son représentant ;

6° Huit représentants des administrations et organismes chargés d'une mission de service public : (...)

7° Six personnalités choisies en raison de leur compétence et de leur expérience et nommées par arrêté du Premier ministre pour une durée de trois ans.

Toute personne ayant perdu la qualité en raison de laquelle elle a été nommée cesse d'appartenir au conseil. Les désignations prévues aux 2° et 3° sont renouvelées après chaque élection générale en ce qui concerne le représentant au Parlement européen et les députés et après chaque renouvellement triennal du Sénat en ce qui concerne les sénateurs.

Le commissaire général à la stratégie et à la prospective préside le Conseil d'orientation pour l'emploi.

Loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006Article 72

I. – Le Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie, créé auprès des ministres chargés de la santé et de l'assurance maladie, a pour missions :

- 1° D'évaluer le système d'assurance maladie et ses évolutions ;
- 2° De décrire la situation financière et les perspectives des régimes d'assurance maladie et d'apprécier les conditions requises pour assurer leur pérennité à terme ;
- 3° De veiller à la cohésion du système d'assurance maladie au regard de l'égal accès à des soins de haute qualité et d'un financement juste et équitable ;
- 4° De formuler, le cas échéant, des recommandations ou propositions de réforme de nature à répondre aux objectifs de cohésion sociale et de pérennité financière des régimes d'assurance maladie.

Le haut conseil remet chaque année aux ministres chargés de la santé et de l'assurance maladie un rapport analysant la situation de l'assurance maladie et proposant les adaptations nécessaires pour assurer ses objectifs de cohésion sociale et son équilibre financier. Ce rapport est communiqué au Parlement et rendu public.

Le haut conseil peut être saisi de toute question par le Premier ministre ou les ministres chargés de la santé et de l'assurance maladie.

Il comprend parmi ses membres trois députés et trois sénateurs.

II. – La composition, l'organisation et le fonctionnement du haut conseil sont précisés par décret.

Décret n°2006-1370 du 10 novembre 2006 relatif à la composition et au fonctionnement du Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladieArticle 1er

Le Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie mentionné à l'article 72 de la loi du 19 décembre 2005 susvisée est composé de soixante et onze membres répartis comme suit :

- 1° Quinze membres représentant les assurés sociaux et les employeurs ou les régimes d'assurance maladie :
  - a) Deux représentants désignés par la Confédération générale du travail (CGT) ;
  - b) Deux représentants désignés par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
  - c) Deux représentants désignés par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
  - d) Un représentant désigné par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
  - e) Un représentant désigné par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
  - f) Deux représentants désignés par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
  - g) Un représentant désigné par la Confédération des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;
  - h) Un représentant désigné par l'Union des entreprises de proximité (U2P) ;
  - i) Un représentant désigné par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;
  - j) Un représentant désigné par l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) ;
  - k) Un représentant désigné par l'Union des fédérations de fonctionnaires (UNSA) ;
- 2° Trois députés et trois sénateurs, respectivement désignés par l'Assemblée nationale et le Sénat ;
- 3° Sept représentants de l'Etat :
  - a) Le Commissaire général à la stratégie et à la prospective ;
  - b) Le directeur de la sécurité sociale ;
  - c) Le directeur de l'hospitalisation et de l'offre de soins ;
  - d) Le directeur général de la santé ;
  - e) Le directeur général du Trésor ;
  - f) Le directeur du budget ;
  - g) Le directeur de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques ;
- 4° Un représentant désigné par le collège de la Haute Autorité de santé ;
- 5° Trois représentants des organismes d'assurance maladie obligatoire :
  - a) Le directeur général de l'Union nationale des caisses d'assurance maladie ;
  - b) Un représentant de la Caisse nationale d'assurance maladie et un représentant de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, désignés par ces organismes ;
- 6° Le directeur de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie ;
- 7° Trois représentants des organismes de couverture complémentaire de l'assurance maladie :
  - a) Un représentant désigné par la Fédération nationale des mutuelles de France (FNMF) ;
  - b) Un représentant désigné par le centre technique des institutions de prévoyance (CTIP) ;
  - c) Un représentant désigné par la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA) ;
- 8° Six représentants des professions de santé libérales désignés par l'Union nationale des professions de santé (UNPS), dont au moins deux médecins, un pharmacien officinal et un infirmier ;
- 9° Six représentants des établissements de santé :
  - a) Un représentant désigné par la Fédération hospitalière de France (FHF) ;

- b) Un représentant désigné par la Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif (FEHAP) ;
- c) Un représentant désigné par la Fédération hospitalière privée (FHP) ;
- d) Deux représentants désignés conjointement par les présidents des conférences des présidents de commission médicale d'établissement des centres hospitaliers universitaires, des centres hospitaliers et des centres hospitaliers spécialisés ;
- e) Un représentant désigné par la Fédération nationale des établissements d'hospitalisation à domicile (FNEHAD) ;
- 10° Un représentant des industries du médicament désigné par Les Entreprises du médicament (LEEM) ;
- 11° Un représentant des industries des dispositifs médicaux désigné par le Syndicat national de l'industrie des technologies médicales (SNITEM) ;
- 12° Un représentant désigné par l'Institut de recherche et de documentation en économie de la santé (IRDES) ;
- 13° Un directeur général d'agence régionale de santé, nommé par les ministres chargés de la santé et de l'assurance maladie ;
- 14° Un représentant des prestataires de services et distributeurs de matériels à domicile, conjointement désigné par le Syndicat national des prestataires de santé à domicile (SYNALAM) et par le Syndicat national des associations d'assistance à domicile (SNADOM) ;
- 15° Trois représentants des usagers désignés par le ministre chargé de la santé ;
- 16° Neuf personnalités choisies en raison de leur compétence et de leur expérience, nommées conjointement par les ministres chargés de la santé et de l'assurance maladie ;
- 17° Un représentant désigné par Régions de France ;
- 18° Un représentant désigné par l'Assemblée des départements de France (ADF) ;
- 19° Un représentant désigné par l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF) ;
- 20° Un représentant désigné par le président de la Fédération nationale des communautés professionnelles territoriales de santé (FCPTS) ;
- 21° Un représentant désigné par le président de l'association "Avenir des équipes coordonnées" (AVECsanté) ;
- 22° Un représentant désigné par le président de la Fédération nationale des centres de santé (FNCS).
- Les ministres chargés de la santé et de l'assurance maladie désignent conjointement le président et le vice-président du haut conseil parmi les membres mentionnés au 16°.
- Les membres mentionnés aux 13°, 15° et 16° sont nommés pour trois ans. Toute personne ayant perdu la qualité en raison de laquelle elle a été nommée cesse d'appartenir au haut conseil. En outre, les désignations prévues au 2° sont renouvelées après chaque élection générale en ce qui concerne les députés et après chaque renouvellement triennal du Sénat en ce qui concerne les sénateurs.

## 2. Eléments de jurisprudence

### 2.1. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

**Décision n° 67-46 L du 12 juillet 1967, Nature juridique de certaines dispositions des articles 25 et 26 de la loi du 13 décembre 1926 portant code du travail maritime, telles qu'elles résultent de l'ordonnance n° 58-1358 du 27 décembre 1958**

6. Considérant que cette dernière disposition, dans la mesure où elle vise les conventions ou accords collectifs ainsi que les sentences arbitrales qui, d'après l'article 29 de la loi susvisée du 11 février 1950 produisent « les effets d'une convention collective de travail », est une explicitation du principe énoncé à l'article 31 a, 2e alinéa, du Code du travail et selon lequel la convention collective de travail « peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur » ; que ce principe doit être rangé au nombre des principes fondamentaux du droit du travail placés dans le domaine de la loi par l'article 34 de la Constitution ; que la disposition dont il s'agit ressortit donc de la compétence du pouvoir législatif ;

**Décision n° 77-79 DC du 5 juillet 1977, Loi portant diverses dispositions en faveur de l'emploi des jeunes et complétant la loi n° 75-574 du 4 juillet 1975 tendant à la généralisation de la sécurité sociale**

3. Considérant, d'autre part, que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, dispose en son huitième alinéa que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; qu'ainsi c'est au législateur qu'il revient de déterminer,

dans le respect des principes qui sont énoncés au huitième alinéa du Préambule, les conditions de leur mise en œuvre (...)

**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**

10. Considérant que le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, dispose en son huitième alinéa que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; que l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ;

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 ;

12. Considérant que la référence faite par les articles premier, 6, 10 et 25 de la loi aux notions de « salariés âgés » ou de salariés présentant « des caractéristiques sociales » particulières, qui sont destinées à être précisées par les partenaires sociaux sous le contrôle des administrations et des juridictions compétentes, loin de méconnaître le principe d'égalité devant la loi, permet d'en assurer l'application à des situations diversifiées ; qu'ainsi le moyen invoqué ne peut qu'être écarté ;

**Décision n° 93-328 DC du 16 décembre 1993, Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle**

3. Considérant que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, dispose en son huitième alinéa que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; qu'ainsi c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect de cette disposition à valeur constitutionnelle, les conditions et garanties de sa mise en œuvre ;

4. Considérant que si cette disposition implique que la détermination des modalités concrètes de cette mise en œuvre fasse l'objet d'une concertation appropriée entre les employeurs et les salariés ou leurs organisations représentatives, elle n'a ni pour objet ni pour effet d'imposer que dans tous les cas cette détermination soit subordonnée à la conclusion d'accords collectifs ;

5. Considérant que le législateur a fixé la condition relative à l'effectif des salariés de l'entreprise à laquelle est subordonnée la faculté qu'il a ouverte ; qu'il a indiqué que cette dernière ne pouvait être exercée qu'à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise ou lors du renouvellement de l'institution après consultation des délégués du personnel et, s'il existe, du comité d'entreprise ; qu'il a déterminé les limites dans lesquelles le mandat des délégués du personnel pouvait être soit prorogé soit réduit dans la stricte mesure nécessaire à la mise en œuvre de ladite faculté ; qu'il a prescrit que les délégués du personnel et le comité d'entreprise devaient conserver l'ensemble de leurs attributions ; qu'il a, en vue d'assurer la capacité de représentation collective des salariés, renvoyé à un décret en Conseil d'État la détermination du nombre des délégués du personnel qui devraient dans une telle hypothèse être désignés ;

6. Considérant qu'eu égard aux précisions et garanties susmentionnées, le législateur n'a pas méconnu les dispositions du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ;

**Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996, Loi relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective**

8. Considérant qu'aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale.. » ; qu'aux termes du huitième alinéa du même préambule : « 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 si ces dispositions confèrent aux organisations syndicales vocation naturelle à assurer, notamment par la voie de la négociation collective, la défense des droits et intérêts des travailleurs, elles n'attribuent pas pour autant à celles-ci un monopole de la représentation des salariés en matière de négociation collective ; que des salariés désignés par la voie de l'élection ou titulaires d'un mandat assurant leur représentativité, peuvent également participer à la détermination collective des conditions de travail dès lors que leur intervention n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives ;

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

43. Considérant que les auteurs de la saisine soutiennent que le deuxième alinéa de l'article 4, en permettant de faire prévaloir entre les différents accords en matière d'épargne retraite susceptibles d'être conclus au niveau de l'entreprise, de la branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel, celui dont les dispositions sont les moins favorables, contreviendrait au principe du droit du travail selon lequel, en cas de conflit de normes, la plus favorable doit recevoir application ; que ce principe constituerait un principe fondamental reconnu par les lois de la République trouvant son origine dans une loi de 1936 ; (...)

45. Considérant que la seule disposition, introduite par la loi du 24 juin 1936 sous la forme d'un article 31vc du code du travail, selon laquelle « les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur, mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables » a trait uniquement à la faculté ouverte à des accords collectifs de comporter des stipulations plus favorables que les lois et règlements en vigueur ; que dès lors le moyen tiré de cette disposition est inopérant ;

**Décision n° 98-402 DC du 25 juin 1998, Loi portant diverses dispositions d'ordre économique et financier**

7. Considérant qu'en renvoyant à un accord collectif le soin de déterminer le niveau et les modalités des réductions de salaires, sans en fixer le montant maximal, le législateur n'a pas méconnu la compétence qu'il tient de l'article 34 de la Constitution, s'agissant de la détermination des principes fondamentaux du droit du travail ; que, si l'intervention de la loi a pour effet de rendre opposables, en l'espèce, les stipulations de l'accord à l'ensemble des personnels concernés, il résulte tant des travaux préparatoires que des dispositions de l'article contesté, lesquelles limitent la réduction des salaires du fait du plafonnement de la part du capital distribuée en contrepartie, que cette réduction ne saurait conduire à la disparition du salaire ; que, par suite, le grief invoqué ne saurait être accueilli ;

**Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, Loi relative à la réduction négociée du temps de travail**

28. Considérant, d'autre part, 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 l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ; qu'ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect de cette disposition à valeur constitutionnelle, les conditions et garanties de sa mise en œuvre ; que, sur le fondement de ces dispositions, il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs représentants, le soin de préciser, après une concertation appropriée, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ;

**Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social**

7. Considérant que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose en son huitième alinéa que : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail ; qu'ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe qui est énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en œuvre ;

8. Considérant que, sur le fondement de ces dispositions, il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ; que le législateur peut en particulier laisser les partenaires sociaux déterminer, dans le cadre qu'il a défini, l'articulation entre les différentes conventions ou accords collectifs qu'ils concluent au niveau interprofessionnel, des branches professionnelles et des entreprises ; que, toutefois, lorsque le législateur autorise un accord collectif à déroger à une règle qu'il a lui-même édictée et à laquelle il a entendu conférer un caractère d'ordre public, il doit définir de façon précise l'objet et les conditions de cette dérogation ;

9. Considérant, en outre, que le principe en vertu duquel la loi ne peut permettre aux accords collectifs de travail de déroger aux lois et règlements ou aux conventions de portée plus large que dans un sens plus favorable aux salariés ne résulte d'aucune disposition législative antérieure à la Constitution de 1946, et notamment pas de la loi du 24 juin 1936 susvisée ; que, dès lors, il ne saurait être regardé comme un principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens du Préambule de la Constitution de 1946 ; qu'en revanche, il constitue un principe fondamental du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution, dont il appartient au législateur de déterminer le contenu et la portée ;

**Décision n° 2004-507 DC du 9 décembre 2004, Loi portant diverses dispositions relatives au sport professionnel**

9. Considérant que les requérants contestent le fait que « le dispositif en cause sera mis en œuvre, et donc les exonérations de charges sociales et fiscales établies, selon des critères fixés par voie conventionnelle ou, si cette démarche contractuelle échoue, par décret » ;

10. Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi détermine les principes fondamentaux... du droit du travail » ; qu'aux termes du huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 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, d'autre part, l'article 34 de la Constitution place dans le domaine de la loi la fixation des « règles concernant... l'assiette, le taux et les modalités de recouvrement des impositions de toutes natures » ainsi que la détermination des « principes fondamentaux... de la sécurité sociale » ;

11. Considérant qu'il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte en matière de droit du travail ; qu'il lui est également loisible de prévoir qu'en l'absence de convention collective, ces modalités d'application seront déterminées par décret ; qu'il en va ainsi, dans les conditions et les limites définies par le législateur, de la détermination des parts respectives du salaire et des autres éléments de la rémunération ;

**Décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007, Loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs**

6. Considérant qu'aux termes des septième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; qu'en vertu de l'article 34 de la Constitution, la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ;

7. Considérant qu'il résulte de ces dispositions qu'il est loisible au législateur de renvoyer au décret ou de confier à la convention collective le soin de préciser les modalités d'application des règles fixées par lui pour l'exercice du droit de grève ;

8. Considérant qu'en l'absence d'accord-cadre ou d'accord de branche au 1er janvier 2008, un décret en Conseil d'Etat détermine alors, dans les conditions prévues par la loi, l'organisation et le déroulement de la procédure de prévention des conflits ; que la loi fixe l'objet, encadre le contenu et précise les conditions de la mise en œuvre de ce décret, qui doit se borner à prévoir les modalités d'application de la loi ; que, dès lors, le législateur n'a pas méconnu la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution ; (...)

**Décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013, Loi relative à la sécurisation de l'emploi**

10. Considérant que, par les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le législateur a entendu faciliter l'accès de toutes les entreprises d'une même branche à une protection complémentaire et assurer un régime de mutualisation des risques, en renvoyant aux accords professionnels et interprofessionnels le soin d'organiser la couverture de ces risques auprès d'un ou plusieurs organismes de prévoyance ; qu'il a ainsi poursuivi un but d'intérêt général ;

11. Considérant que, toutefois, d'une part, en vertu des dispositions du premier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, toutes les entreprises qui appartiennent à une même branche professionnelle peuvent se voir imposer non seulement le prix et les modalités de la protection complémentaire mais également le choix de l'organisme de prévoyance chargé d'assurer cette protection parmi les entreprises régies par le code des assurances, les institutions relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale et les mutuelles relevant du code de la mutualité ; que, si le législateur peut porter atteinte à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle dans un but de mutualisation des risques, notamment en prévoyant que soit recommandé au niveau de la branche un seul organisme de prévoyance proposant un contrat de référence y compris à un tarif d'assurance donné ou en offrant la possibilité que soient désignés au niveau de la branche plusieurs organismes de prévoyance proposant au moins de tels contrats de référence, il ne saurait porter à ces libertés une atteinte d'une nature telle que l'entreprise soit liée avec un cocontractant déjà désigné par un contrat négocié au niveau de la branche et au contenu totalement prédéfini ; que, par suite, les dispositions de ce premier alinéa méconnaissent la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre ;

12. Considérant que, d'autre part, les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 permettent d'imposer que, dès l'entrée en vigueur d'un accord de branche, les entreprises de cette branche se trouvent liées avec l'organisme de prévoyance désigné par l'accord, alors même qu'antérieurement à celui-ci elles seraient liées par un contrat conclu avec un autre organisme ; que, pour les mêmes motifs que ceux énoncés au considérant 11 et sans qu'il soit besoin d'examiner le grief tiré de l'atteinte aux conventions légalement conclues, ces dispositions méconnaissent également la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre ;

13. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale portent à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle une atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi de mutualisation des risques ; que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs dirigés contre le 2° du paragraphe II de l'article 1er de la loi déferée, ces dispositions ainsi que celles de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale doivent être déclarées contraires à la Constitution ;

**Décision n° 2013-682 DC du 19 décembre 2013, Loi de financement de la sécurité sociale pour 2014**

80. Considérant, d'une part, que le transfert de l'ensemble des droits et obligations attachés à un régime obligatoire de base de la sécurité sociale ne constitue pas, pour les organismes à qui cette gestion était antérieurement confiée, une privation de propriété au sens de l'article 17 de la Déclaration de 1789 ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance de cet article est inopérant ;

81. Considérant, d'autre part, qu'en confiant aux caisses de la mutualité sociale agricole le monopole de la gestion de la couverture des risques « maladie, invalidité et maternité » et « accidents du travail et maladies professionnelles » des non-salariés agricoles, le législateur a entendu améliorer l'efficacité et la gestion du service public de la sécurité sociale ; qu'il a poursuivi un but d'intérêt général ; que le législateur a prévu une indemnisation du préjudice susceptible de résulter de ce transfert pour les groupements mentionnés aux articles L. 731-31 et L. 752-14 ; qu'il a renvoyé au décret la détermination des conditions et du montant de cette indemnité en précisant qu'elle serait fixée dans le cadre d'un constat établi à la suite d'une procédure contradictoire ; qu'indépendamment de la fixation du montant de l'indemnité, il appartient également au décret de fixer, en vertu du paragraphe VI, les modalités d'application de ce transfert ; que, par suite, il lui appartient de déterminer, sous le contrôle de la juridiction compétente, le montant des réserves des groupements qui ont été constituées pour le compte des branches et qui seules peuvent être transférées ; qu'il résulte de ce qui précède que les dispositions contestées ne méconnaissent pas les exigences de l'article 2 de la Déclaration de 1789 ;

82. Considérant, en second lieu, que ni le transfert aux caisses de la mutualité sociale agricole de la gestion de la couverture des risques « maladie, invalidité et maternité » et « accidents du travail et maladies professionnelles » des non-salariés agricoles, ni la suppression de l'obligation faite aux assureurs de se grouper pour assurer la gestion de ces risques ne portent atteinte à la liberté d'association des organismes assureurs ;

**Décision n° 2013-683 DC du 16 janvier 2014, Loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites**

20. Considérant, en premier lieu, qu'il incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie la Constitution et, en particulier, son article 34 ; que le plein exercice de cette compétence, ainsi que l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi, qui découle des articles 4, 5, 6 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, lui imposent d'adopter des dispositions suffisamment précises et des formules non équivoques ;

21. Considérant 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 » ; qu'il est loisible au législateur, dans le cadre des compétences qu'il tient de l'article 34 de la Constitution, de renvoyer au décret ou de confier à la négociation collective le soin de préciser, en matière de détermination collective des conditions de travail, les modalités d'application des règles qu'il a fixées ;

**Décision n° 2015-502 QPC du 27 novembre 2015, Syndicat Confédération générale du travail [Modalités de répartition, entre les organisations syndicales de salariés, des crédits du fonds paritaire alloués à la mission liée au paritarisme]**

5. Considérant qu'en prévoyant que les crédits du fonds paritaire sont répartis de manière uniforme entre les organisations syndicales de salariés, les dispositions contestées, loin de porter atteinte à la liberté syndicale et au principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail, mettent en œuvre ces exigences constitutionnelles ; que, par suite, les griefs tirés de la méconnaissance de la liberté syndicale et du principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail doivent être écartés ; (...)

7. Considérant que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs ont pour objet la défense des droits et des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des salariés, pour les premières, et des employeurs, pour les secondes ; que la nature des intérêts que ces deux catégories d'organisations défendent les place dans une situation différente au regard des règles qui organisent le paritarisme ; qu'ainsi, en prévoyant que le montant des crédits alloués aux organisations syndicales de salariés au titre de la mission liée au paritarisme est réparti de façon uniforme entre elles, alors même que d'autres règles sont prévues pour la répartition du montant des crédits alloués aux organisations professionnelles d'employeurs à ce titre, le législateur a traité différemment des situations différentes ; que cette différence de traitement est en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit être écarté ;

**Décision n° 2015-519 QPC du 3 février 2016, Mouvement des entreprises de France et autres [Critère de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs pour l'appréciation de la représentativité]**

11. Considérant, en second lieu, que le Préambule de la Constitution de 1946 dispose en son huitième alinéa que : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; qu'il ressort notamment de ces dispositions qu'il incombe au législateur de déterminer, dans le respect de ce principe et de la liberté syndicale, les conditions et garanties de sa mise en œuvre et, en particulier, les modalités selon lesquelles la représentation des travailleurs est assurée dans l'entreprise ; qu'à cette fin, le droit de participer « par l'intermédiaire de leurs délégués » à « la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » 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 ; que le huitième alinéa, qui consacre un droit aux travailleurs, par l'intermédiaire de leurs délégués, à la participation et à la détermination collectives de leurs conditions de travail, ne confère aucun droit équivalent au bénéfice des employeurs ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance des exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946 est inopérant ;

**Décision n° 2017-664 QPC du 20 octobre 2017, Confédération générale du travail - Force ouvrière [Conditions d'organisation de la consultation des salariés sur un accord minoritaire d'entreprise ou d'établissement]**

11. En l'absence de délégué syndical dans une entreprise ou dans un établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus dans les conditions prévues par les articles L. 2232-21 et L. 2232-34 du code du travail. Selon l'article L. 2232-21, cette possibilité est ouverte aux représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils sont mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou au niveau national et interprofessionnel. Lorsqu'aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier, l'article L. 2232-34 prévoit que, sous certaines conditions, des accords peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou au niveau national et interprofessionnel.

12. Dans chacun de ces deux cas, les dispositions contestées prévoient, respectivement aux articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du code du travail, que l'accord doit, pour pouvoir entrer en vigueur, être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. (...)

15. La consultation des salariés mentionnée par les dispositions contestées porte sur un accord d'entreprise ou d'établissement signé, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, par un représentant élu du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, par un délégué du personnel mandaté ou, à défaut, par un salarié mandaté.

16. D'une part, le renvoi au décret par les dispositions contestées ne porte que sur la détermination des modalités d'organisation de la consultation des salariés. Ces modalités ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de rouvrir la négociation sur l'accord soumis à consultation. D'autre part, en soumettant la consultation au respect des principes généraux du droit électoral, les dispositions contestées ont exclu que le pouvoir réglementaire puisse prévoir des modalités d'organisation susceptibles d'en affecter la sincérité. Dès lors, le législateur n'a pas méconnu l'étendue de sa compétence dans des conditions affectant le principe de participation des travailleurs. (...)

**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**

7. En premier lieu, en permettant sous certaines conditions à l'employeur, dans les entreprises employant jusqu'à vingt salariés, de proposer un projet d'accord collectif à la consultation du personnel, le législateur a souhaité développer les accords collectifs dans les petites entreprises en prenant en compte l'absence fréquente de représentants des salariés pouvant négocier de tels accords dans ces entreprises.

8. En deuxième lieu, les dispositions contestées ne prévoient la possibilité pour l'employeur de soumettre un projet d'accord collectif à la consultation du personnel que si l'entreprise est dépourvue de délégué syndical et, dans les entreprises de onze à vingt salariés, en l'absence, en outre, de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique.

9. En dernier lieu, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, le projet d'accord doit être communiqué par l'employeur à chaque salarié et un délai minimum de quinze jours doit s'écouler entre cette communication et l'organisation de la consultation. En outre, le projet d'accord n'est validé que s'il recueille une majorité des deux tiers du personnel. Enfin, les modalités d'organisation de la consultation doivent en tout état de cause respecter les principes généraux du droit électoral.



10. Il résulte de ce qui précède que les articles L. 2232-21 et L. 2232-23 du code du travail ne méconnaissent ni le principe de participation des travailleurs, ni la liberté syndicale et qu'ils ne sont pas entachés d'incompétence négative. Ces articles, qui ne sont contraires à aucune autre exigence constitutionnelle, sont conformes à la Constitution. (...)

13. Si les dispositions des sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 confèrent aux organisations syndicales vocation naturelle à assurer, notamment par la voie de la négociation collective, la défense des droits et intérêts des travailleurs, elles ne leur attribuent pas pour autant un monopole de la représentation des salariés en matière de négociation collective. Des salariés désignés par la voie de l'élection ou titulaires d'un mandat assurant leur représentativité peuvent également participer à la détermination collective des conditions de travail dès lors que leur intervention n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives.

14. D'une part, les dispositions contestées ne régissent la négociation collective que dans les entreprises de onze à quarante-neuf salariés et uniquement lorsqu'elles ne comportent aucun délégué syndical. D'autre part, si, à la différence des règles applicables aux entreprises d'au moins cinquante salariés, les dispositions contestées n'instaurent pas de priorité au profit des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative, ces dispositions n'établissent pas davantage de hiérarchie qui leur serait défavorable, dès lors que l'employeur peut négocier soit avec ces salariés mandatés, soit avec des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

15. Par conséquent, les dispositions contestées n'ont ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à l'intervention des organisations syndicales représentatives dans la détermination collective des conditions de travail. Les griefs tirés de la méconnaissance du principe de participation et de la liberté syndicale doivent donc être écartés. Les trois premiers alinéas du paragraphe I de l'article L. 2232-23-1 du code du travail, qui ne méconnaissent aucune autre exigence constitutionnelle, sont donc conformes à la Constitution.

#### **Décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018, Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel**

40. D'une part, sous réserve des exceptions spécifiques à certains salariés prévues aux nouveaux 2° à 4° de l'article L. 5422-9 du code du travail, les dispositions contestées suppriment l'ensemble des contributions salariales au régime d'assurance chômage. Elles ne créent donc aucune différence de traitement entre les salariés assurés de ce régime.

41. D'autre part, le fait que les allocations servies par le régime d'assurance chômage, qui sont liées aux revenus antérieurement perçus, seront partiellement financées, non plus par les contributions salariales, mais par le produit d'impositions de toute nature, susceptible d'être affecté à l'organisme gestionnaire de ce régime par une loi de finances ou une loi de financement de la sécurité sociale, n'emporte pas d'atteinte au principe d'égalité. Est indifférente, à cet égard, l'entrée en vigueur, à compter du 1er janvier 2019, de la réduction dégressive des contributions des employeurs à l'assurance chômage sur les bas salaires, qui résulte de l'article 9 de la loi du 30 décembre 2017 mentionnée ci-dessus.

42. Il résulte de ce qui précède que les griefs tirés de la méconnaissance des principes d'égalité devant la loi et devant les charges publiques doivent être écartés. Le 5° de l'article L. 5422-9 du code du travail, qui ne méconnaît aucune exigence constitutionnelle, est conforme à la Constitution. (...)

49. 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 ».

50. Il est loisible au législateur d'apporter à la liberté contractuelle, qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789, des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi. Par ailleurs, le législateur ne saurait porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration de 1789, ainsi que, s'agissant de la participation des travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail, du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946.

51. En premier lieu, en application de l'article L. 5422-20 du code du travail, les accords relatifs à l'assurance chômage conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés ont pour objet de définir les mesures d'application des dispositions législatives régissant l'assurance chômage. La validité et l'opposabilité de ces mesures d'application sont subordonnées à l'agrément des accords par l'État. En l'absence d'accord ou d'agrément, ces mesures sont déterminées par décret en Conseil d'État.

52. En deuxième lieu, en adoptant les dispositions contestées, le législateur a entendu, sans attendre le terme de l'actuelle convention d'assurance chômage, fixé au 30 septembre 2020, permettre l'édiction de nouvelles règles régissant l'assurance chômage, en vue de favoriser le retour à l'emploi, de lutter contre la précarité et de revoir l'articulation entre assurance et solidarité, le cas échéant par la création d'une allocation chômage de longue durée attribuée sous condition de ressources. Il a ainsi, en particulier, entendu tirer les conséquences des dispositions introduites par la loi déferée relatives, d'une part, à la réforme du financement du régime d'assurance chômage et, d'autre part, à l'ouverture de l'indemnisation au bénéfice de nouvelles

catégories de demandeurs d'emploi, comme certains salariés ayant démissionné et, sous certaines conditions, les travailleurs indépendants en cessation d'activité. Ce faisant, le législateur a poursuivi des objectifs d'intérêt général.

53. En dernier lieu, d'une part, les dispositions contestées prévoient qu'il appartient aux partenaires sociaux de définir, conventionnellement, de nouvelles règles relatives à l'assurance chômage sur la base d'un document de cadrage lui-même soumis préalablement à la concertation. D'autre part, elles n'ont ni pour objet ni pour effet, par elles-mêmes, de remettre directement en cause la convention d'assurance chômage en vigueur. Elles ouvrent au Premier ministre la faculté de priver celle-ci d'effet en mettant fin à l'agrément dont elle fait l'objet, en cas d'échec de la négociation à venir ou si l'accord conclu par les partenaires sociaux n'est pas compatible avec les objectifs définis dans le document de cadrage du Gouvernement.

54. Il résulte de ce qui précède que, compte tenu des objectifs poursuivis par le législateur, les griefs tirés de la méconnaissance de la liberté contractuelle et du droit au maintien des conventions légalement conclues doivent être écartés. L'article 57, qui ne méconnaît aucune autre exigence constitutionnelle, est conforme à la Constitution.

**Décision n° 2022-844 DC du 15 décembre 2022, Loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi**

6. L'article 34 de la Constitution place dans le domaine de la loi les principes fondamentaux du droit du travail. 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 ».

7. Il est loisible au législateur, dans le cadre des compétences qu'il tient de l'article 34 de la Constitution, de renvoyer au décret, pris après une concertation appropriée, ou de confier à la négociation collective le soin de préciser, en matière de détermination collective des conditions de travail, les modalités d'application des règles qu'il a fixées.

8. L'article L. 5422-20 du code du travail prévoit que les mesures d'application des dispositions législatives relatives à l'assurance chômage font l'objet d'un accord conclu entre les organisations représentatives de salariés et d'employeurs qui doit être agréé par le Premier ministre, ou, en l'absence d'accord ou d'agrément, sont déterminées par un décret en Conseil d'État.

9. Par dérogation à ces dispositions, le premier alinéa du paragraphe I de l'article 1er de la loi déferée prévoit que ces mesures d'application sont directement déterminées par un décret en Conseil d'État pour la période allant du 1er novembre 2022 au 31 décembre 2023 au plus tard.

10. En premier lieu, le législateur a pu, sans méconnaître l'étendue de sa compétence, renvoyer à un décret la détermination des mesures d'application des dispositions législatives relatives au régime d'assurance chômage.

11. En second lieu, ces dispositions prévoient que ce décret ne peut être pris qu'à la suite d'une concertation avec les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

12. Il résulte de ce qui précède que, en adoptant les dispositions contestées, le législateur n'a méconnu ni l'étendue de sa compétence ni le principe de participation.

**Décision n° 2023-858 DC du 14 décembre 2023, Loi pour le plein emploi**

27. Aux termes du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi... ». En vertu de son dixième alinéa : « La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement ». Selon son onzième alinéa, la Nation « garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence ».

28. Les exigences constitutionnelles résultant des cinquième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 impliquent l'existence d'un régime d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi. Celles résultant de ses dixième et onzième alinéas impliquent la mise en œuvre d'une politique de solidarité nationale en faveur des personnes défavorisées.

29. Il appartient au législateur, pour satisfaire à ces exigences, de choisir les modalités concrètes qui lui paraissent appropriées. En particulier, il peut à tout moment, statuant dans le domaine qui lui est réservé par l'article 34 de la Constitution, modifier des textes antérieurs ou abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions. Il peut également adopter, pour la réalisation ou la conciliation d'objectifs de nature constitutionnelle, des modalités nouvelles dont il lui appartient d'apprécier l'opportunité. Cependant, l'exercice de ce pouvoir ne saurait aboutir à priver de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel.

## 2.2. Jurisprudence du Conseil d'Etat statuant au contentieux

### **CE, Ass., 8 juillet 1994, Confédération générale du travail, n° 105471, au Recueil :**

Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article L. 132-4 du code du travail : "La convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur ..." ; que, conformément au principe général du droit du travail dont s'inspirent ces dispositions législatives et dont l'article L. 132-26 du même code n'a eu ni pour objet ni pour effet de modifier la portée, le pouvoir réglementaire ne peut, sauf habilitation législative expresse, prévoir des conventions collectives comportant des stipulations moins favorables aux travailleurs, que les dispositions qu'il a lui-même édictées ;

### **CE, Ass., 11 mai 2004, Association AC ! et autres, nos 255886 et autres, au Recueil :**

Considérant, en premier lieu, que l'article L. 352-2 du code du travail donne à l'ensemble des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs le droit de participer à la négociation et à la conclusion des accords intervenant pour la mise en œuvre de l'article L. 351-8 de ce code et subordonne l'applicabilité de ces accords à l'ensemble des travailleurs et employeurs à la condition qu'ils aient été agréés par le ministre chargé du travail ; qu'il en résulte que les signataires de ces accords ne peuvent légalement renvoyer le soin d'en modifier ou compléter les stipulations à des actes à la négociation desquels ne participeraient pas l'ensemble des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs ou qui ne feraient pas l'objet d'un agrément du ministre chargé du travail ;

Considérant que l'article 5 de la convention du 1er janvier 2004 agréée par l'un des arrêtés attaqués prévoit la création d'une commission paritaire nationale composée de représentants des seules organisations signataires de cette convention ; que les articles 2, 4, 6 et 10 du règlement annexé à cette convention renvoient à cette commission le soin de définir respectivement les cas dans lesquels une démission est considérée comme légitime, ceux dans lesquels un départ volontaire n'interdit pas de bénéficier de l'allocation, la procédure d'admission au bénéfice des allocations des salariés dont l'entreprise a réduit ou cessé son activité sans que leur contrat de travail ait été rompu et les cas de réouverture des droits en cas de départ volontaire ; que ces stipulations ont ainsi pour objet et pour effet de réserver aux seules organisations signataires de la convention, membres de la commission paritaire nationale, le soin de définir dans ces domaines les règles complétant cette convention ; qu'elles méconnaissent dès lors les dispositions de l'article L. 352-2 du code du travail ; que ces stipulations des articles 2, 4, 6 et 10 qui, si elles sont divisibles des autres stipulations du règlement annexé à la convention du 1er janvier 2004, forment entre elles un tout indivisible, ne pouvaient donc légalement faire l'objet d'un agrément ;

### **CE, 1er juillet 2009, Société anonyme Les marronniers, n° 309796, aux Tables :**

Considérant que, pour confirmer le jugement du tribunal administratif de Besançon du 28 juin 2005 rejetant la demande de la SA LES MARRONNIERS, entreprise de plus de vingt salariés au sein de laquelle a été conclu un accord collectif de réduction du temps de travail le 30 décembre 1999 entre l'employeur et Mme Vienot, désignée par la CFTC en qualité de déléguée syndicale le 29 décembre 1999, tendant à l'annulation de la décision du 18 septembre 2000 par laquelle le préfet du Doubs a refusé de lui accorder l'aide prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et de la décision du ministre de l'emploi et de la solidarité rejetant son recours hiérarchique contre cette décision, la cour administrative d'appel de Nancy s'est fondée sur ce que cet accord n'avait pas été précédé d'une « négociation sociale réelle et approfondie » et qu'il ne pouvait, en conséquence, ouvrir droit à cette aide ; qu'en statuant ainsi, alors que, dans le cadre de la vérification de la conformité d'un tel accord aux dispositions légales, il appartenait seulement à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de s'assurer que l'accord avait été précédé d'une négociation, et non de porter une appréciation sur la qualité de celle-ci, la cour a commis une erreur de droit ;

### **CE, 4 juillet 2012, Fédération nationale des transports routiers, n° 337698, au Recueil :**

Considérant qu'aux termes de l'article L. 2261-19 du code du travail : « Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire. / Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré » ; que, si ces dispositions ne font pas obstacle à ce que soient conduites des consultations entre les participants aux négociations, elles soumettent en revanche la légalité de l'extension des accords à la condition que les étapes essentielles de la négociation de ceux-ci se soient déroulées en présence de toutes les organisations syndicales représentatives dans leur champ d'application ;

2. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que l'avenant du 14 décembre 2009 à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport et l'accord salarial du même jour, étendus par l'arrêté attaqué, ont fait l'objet de premières négociations en commission paritaire entre les mois

de février et d'octobre 2009, puis d'une adoption lors d'une réunion de la même commission paritaire le 14 décembre 2009 ; que toutefois, dans l'intervalle, au motif que les difficultés rencontrées dans cette négociation créaient un risque de grève dans les transports routiers, le secrétaire d'Etat aux transports a procédé, les 9, 10 et 11 décembre 2009, à des consultations avec certaines fédérations de salariés et d'employeurs engagées dans la négociation ;

3. Considérant que ces consultations, qui se sont déroulées sous la forme de discussions collectives organisées par les pouvoirs publics entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs qui y avaient été conviées, qui ont porté sur les sujets en débat dans les négociations alors en cours, et qui ont abouti à la signature, par certains des participants, d'un « protocole d'accord » qui a servi de base à l'avenant conventionnel et à l'accord salarial signés à l'issue de la réunion paritaire du 14 décembre suivant, constituaient en réalité, en l'espèce, une étape essentielle de la négociation de l'avenant conventionnel et de l'accord salarial étendus par l'arrêté attaqué et non pas de simples consultations informelles ;

4. Considérant que la fédération nationale des transports routiers soutient notamment, sans être contredite, que les réunions des 9, 10 et 11 décembre 2009 se sont déroulées sans qu'ait été invitée une des organisations syndicales de salariés représentative des chauffeurs routiers ; que l'avenant conventionnel et l'accord salarial du 14 décembre 2009 n'ont, ainsi, pas fait l'objet d'une négociation conduite avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application ; qu'il résulte des dispositions citées ci-dessus de l'article L. 2261-19 du code du travail que le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville ne pouvait, en conséquence, légalement procéder à leur extension ; que l'arrêté d'extension du 12 février 2010 doit donc être annulé ; (...)

**CE, 17 avril 2013, Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) et autres, nos 352245 et autres, aux Tables :**

24. Considérant, en troisième lieu, qu'il résulte de l'article L. 921-4 du code de la sécurité sociale et des articles L. 911-1, L. 911-3 et L. 911-4 auxquels il renvoie que le législateur a habilité les partenaires sociaux à définir, par voie d'accords nationaux interprofessionnels étendus et élargis par arrêtés des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget, l'intégralité des règles des régimes complémentaires obligatoires de retraite, sous réserve de certaines clauses obligatoires ou prohibées qu'il a définies ; que, par suite, l'Union des familles pour les retraites n'est, en tout état de cause, pas fondée à soutenir que les partenaires sociaux et, par voie de conséquence, les auteurs des arrêtés attaqués auraient empiété sur la compétence du législateur en adoptant ou en étendant et élargissant des stipulations qui affecteraient les principes fondamentaux de la sécurité sociale, du droit du travail ou des obligations civiles, dont l'article 34 de la Constitution réserve la détermination à la loi ;

25. Considérant, en quatrième lieu, que les partenaires sociaux, auxquels il incombe d'assurer en permanence l'équilibre financier des régimes de retraite complémentaire en adoptant les mesures qui assurent la sauvegarde des droits de leurs adhérents, ont, par les stipulations litigieuses, introduit une règle de plafonnement du montant des majorations pour enfants nés ou élevés, qui s'applique aux participants dont la liquidation de la pension prend effet à compter du 1er janvier 2012, soit postérieurement à l'adoption et à l'extension et l'élargissement de l'avenant révisant la convention AGIRC du 14 mars 1947 ; que si la CFE-CGC et l'UGICT-CGT soutiennent que ce plafonnement équivaut à une diminution de la valeur de service du point liée aux majorations et conduit, ainsi, à une différenciation illicite de la valeur de service du point entre la pension de base et les majorations, elles ne sauraient utilement se prévaloir d'un quelconque « principe d'unicité de la valeur du point » s'imposant aux partenaires sociaux ou aux ministres lorsqu'ils étendent et élargissent un tel accord ; qu'ainsi, le moyen tiré de ce que les stipulations litigieuses seraient illicites, qui ne soulève pas une contestation sérieuse, doit être écarté ;

**CE, 22 mai 2013, Fédération interco CFDT et autres, n° 356903, aux Tables :**

5. Considérant que les dispositions précitées de la loi du 5 juillet 2010 définissent les conditions que doivent respecter les accords signés avec des organisations syndicales pour être valides ; qu'une organisation syndicale, qui fait valoir auprès du ministre qu'elle s'oppose à un accord et que les conditions ne sont pas réunies pour que celui-ci soit valide, est recevable à contester, devant le juge de l'excès de pouvoir, la décision du ministre refusant de prendre en compte son opposition, qui a le caractère d'une décision faisant grief ; (...)

**CE, 7 octobre 2021, Fédération des syndicats CFTC commerce services et force de vente et autres, nos 433053 et autres, au Recueil**

5. Il résulte des dispositions précitées [articles L. 2232-5-1, 2253-1 et 2253-3 du code du travail] qu'avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017, il revenait à la branche, par voie d'accord collectif s'imposant à tout accord d'entreprise, de fixer un salaire minimum conventionnel pour chaque niveau hiérarchique de la grille de classification des emplois prévue par la convention collective, auquel la rémunération effectivement perçue par les salariés de la branche ne pouvait être inférieure. A cet égard, les conventions de branche pouvaient déterminer, d'une part, le montant de ce salaire minimum conventionnel,

et, d'autre part, les éléments de rémunération à prendre en compte pour s'assurer que la rémunération effective des salariés atteigne au moins le niveau du salaire minimum conventionnel correspondant à leur niveau hiérarchique. A défaut de stipulations conventionnelles expresses sur les éléments de rémunération des salariés à prendre en compte pour procéder à cette comparaison, il convenait de retenir, en vertu d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation, le salaire de base et les compléments de salaire constituant une contrepartie directe à l'exécution de la prestation de travail par les salariés. (...)

8. Il résulte des dispositions précitées [articles L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail], issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective qui a notamment modifié l'articulation entre les conventions de branche et les accords d'entreprise, que la convention de branche peut définir les garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, auxquelles un accord d'entreprise ne peut déroger que s'il prévoit des garanties au moins équivalentes. En outre, si la convention de branche peut, y compris indépendamment de la définition des garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, prévoir l'existence de primes, ainsi que leur montant, les stipulations d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, qu'elles soient ou non plus favorables, sauf, le cas échéant, en ce qui concerne les primes pour travaux dangereux ou insalubres pour lesquelles la convention de branche, lorsqu'elle le stipule expressément, s'impose aux accords d'entreprise qui ne peuvent que prévoir des garanties au moins équivalentes. Par suite, faute pour les dispositions citées au point 7 de définir la notion de salaires minima hiérarchiques, laquelle n'est pas davantage éclairée par les travaux préparatoires de l'ordonnance du 22 septembre 2017, il est loisible à la convention de branche, d'une part, de définir les salaires minima hiérarchiques et, le cas échéant à ce titre de prévoir qu'ils valent soit pour les seuls salaires de base des salariés, soit pour leurs rémunérations effectives résultant de leur salaires de base et de certains compléments de salaire, d'autre part, d'en fixer le montant par niveau hiérarchique. Lorsque la convention de branche stipule que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de compléments de salaire qu'elle identifie, elle ne fait pas obstacle à ce que le montant de ces minima soit atteint dans une entreprise par des modalités de rémunération différentes de celles qu'elle mentionne, un accord d'entreprise pouvant réduire ou supprimer les compléments de salaire qu'elle mentionne au titre de ces minima, dès lors toutefois que sont prévus d'autres éléments de rémunération permettant aux salariés de l'entreprise de percevoir une rémunération effective au moins égale au montant des salaires minima hiérarchiques fixé par la convention.

**CE, 25 novembre 2020, Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) et autres, nos 434920 et autres, aux Tables :**

6. L'article 57 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel dispose que le document de cadrage qu'il prévoit « répond aux conditions mentionnées à l'article L. 5422-20-1 du même code et prévoit des objectifs d'évolution des règles de l'assurance chômage permettant de lutter contre la précarité et d'inciter les demandeurs d'emploi au retour à l'emploi. Il propose de revoir l'articulation entre assurance et solidarité, le cas échéant par la création d'une allocation chômage de longue durée attribuée sous condition de ressources ». A l'appui de leurs conclusions dirigées contre le décret du 26 juillet 2019, les requérants peuvent utilement soutenir que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs n'ont pas été valablement mises à même de négocier un accord d'assurance chômage, faute notamment que le document de cadrage qui leur a été transmis réponde aux conditions prévues par cet article 57 de la loi du 5 septembre 2018 et par l'article L. 5422-20-1 du code du travail. (...)

**CE, 15 décembre 2021, Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) et autres, nos 452209 et autres, au Recueil :**

4. En premier lieu, en vertu de l'article L. 5422-20 du code du travail, les mesures d'application des dispositions de ce code relatives au régime d'assurance chômage font l'objet d'accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés et agréés dans les conditions définies aux articles L. 5422-20-1 à L. 5422-24 du code, le dernier alinéa de l'article L. 5422-20 prévoyant qu'« en l'absence d'accord ou d'agrément de celui-ci, les mesures d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat ». L'article L. 5422-20-1, inséré dans ce code par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dispose que, préalablement à la négociation de ces accords et après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, le Premier ministre transmet à ces organisations un document de cadrage qui « précise les objectifs de la négociation en ce qui concerne la trajectoire financière, le délai dans lequel cette négociation doit aboutir et, le cas échéant, les objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance chômage. / Il détaille les hypothèses macroéconomiques sur lesquelles se fonde la trajectoire financière, ainsi que le montant prévisionnel, pour les trois exercices à venir, du produit des impositions de toute nature mentionnées au 5° de l'article L. 5422-9 [c'est-à-dire celles qui sont affectées en tout ou partie à l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage, notamment pour le financement de l'allocation des travailleurs indépendants],

sans préjudice des dispositions des prochaines lois de finances et lois de financement de la sécurité sociale (...)  
». En vertu du second alinéa de l'article L. 5422-22 du même code, l'agrément de l'accord est subordonné, d'une part, à sa conformité aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et, d'autre part, à sa compatibilité avec la trajectoire financière et, le cas échéant, les objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance chômage définis dans le document de cadrage. L'article L. 5422-25 du code, dans sa rédaction résultant de la loi du 5 septembre 2018, prévoit que, dans certaines hypothèses, le Premier ministre peut demander aux partenaires sociaux de prendre les mesures nécessaires pour corriger un écart significatif entre la trajectoire financière du régime d'assurance chômage et la trajectoire prévue, ou celle que décide le législateur, en modifiant l'accord précédemment agréé et qu'à défaut, le Premier ministre peut mettre fin à l'agrément de l'accord dont il avait demandé la modification et mettre en œuvre le dernier alinéa de l'article L. 5422-20 de ce code pour déterminer ces mesures par décret en Conseil d'Etat.

5. Il résulte de ces dispositions que les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont en principe compétentes pour déterminer, par voie d'accord, les mesures d'application des dispositions du code du travail relatives au régime d'assurance chômage et que le Premier ministre ne peut se substituer aux partenaires sociaux qu'en cas d'échec de la négociation ou d'impossibilité, pour l'un des motifs prévus à l'article L. 5422-22 de ce code, d'agréer leur accord. Par suite, les mesures qu'il adopte doivent rester compatibles avec les objectifs impartis aux partenaires sociaux pour cette négociation en ce qui concerne la trajectoire financière et, le cas échéant, les objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance chômage, définis dans le document de cadrage mentionné à l'article L. 5422-20-1 du même code. Il ne peut adopter ou modifier de telles mesures, pendant la période que l'accord devait couvrir, si les objectifs et la trajectoire financière ainsi fixés par le document de cadrage pour la négociation ne s'appliquent plus ou ne sont plus susceptibles d'être mis en œuvre.

6. En l'espèce, les objectifs impartis par le document de cadrage communiqué le 25 septembre 2018 aux partenaires sociaux en ce qui concerne l'évolution des règles du régime d'assurance chômage et la trajectoire financière, qui avaient été définis par ce document pour être appliqués pendant une période de trois ans, avaient commencé à être mis en œuvre par le décret du 26 juillet 2019, aux illégalités duquel le décret du 30 mars 2021 a entendu remédier, à la suite de son annulation partielle, pour sa période d'application restant à courir. En application de l'article 57 de la loi du 5 septembre 2018, ces objectifs incluaient notamment, en ce qui concerne l'évolution des règles de l'assurance chômage, la modification de la formule de calcul du salaire journalier de référence et des règles de cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec les revenus issus de la reprise d'une activité réduite, et la trajectoire financière consistait à réaliser entre 1 et 1,3 milliard d'euros d'économies en moyenne annuelle pendant une période de trois ans. Il ne ressort pas des pièces des dossiers que ces objectifs n'étaient plus susceptibles d'être mis en œuvre à la date du décret du 30 mars 2021. Dès lors, les requérants ne sont pas fondés à soutenir que, faute que les partenaires sociaux aient été préalablement saisis d'un document de cadrage mis à jour pour tenir compte des conséquences sur l'activité économique de la crise sanitaire ou appelés à négocier sur le fondement d'un nouveau document de cadrage, le décret serait entaché d'incompétence ou aurait été pris au terme d'une procédure irrégulière.

7. En second lieu, le décret du 26 juillet 2019, modifié par le décret attaqué, prévoit, en son article 6, qu'il n'est applicable que jusqu'au 1er novembre 2022. Si les requérants soutiennent que la modulation des cotisations d'assurance chômage qu'il institue au sein de certains secteurs d'activité, qui ne s'appliquera que pendant deux mois avant cette échéance et sous la forme dérogatoire prévue par ses dispositions transitoires, a en réalité vocation à être pérennisée sous sa forme permanente, il n'est pas contesté que le décret du 30 mars 2021 ne prévoit pas qu'elle sera applicable au-delà du 1er novembre 2022. Par suite, le moyen tiré de ce que le décret attaqué serait entaché d'incompétence en ce qu'il fixerait des règles destinées à s'appliquer postérieurement au 1er novembre 2022 ne peut, en tout état de cause, qu'être écarté.

### ***2.3. Jurisprudence de la Cour de cassation***

#### **Ass. plén., 18 mars 1988, pourvoi n° 84-40.083, Bulletin 1988 AP N° 3**

Attendu qu'en cas de concours de conventions collectives, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé ;

#### **Soc., 17 juillet 1996, pourvoi n° 95-41.313, Bulletin 1996 V N° 297**

Attendu qu'en vertu du principe fondamental en droit du travail, selon lequel la situation des salariés doit être régie, en cas de conflit de normes, par celle qui leur est la plus favorable, il convient, dès l'instant qu'aucune illégalité d'une disposition particulière du statut propre à la SNCF n'est invoquée, de déterminer si les dispositions de ce statut concernant les congés payés sont plus favorables que celles résultant du régime légal ; que cette appréciation doit être globale à raison du caractère indivisible de ce régime de congés payés institué en tenant compte des nécessités du service public ; que cette comparaison n'implique aucune appréciation sur

la légalité du décret précité, puisqu'il s'agit seulement de choisir entre deux textes, également applicables, le plus avantageux pour les salariés ;

**Soc., 19 février 1997, pourvoi n° 94-45.286, Bulletin 1997, V, n° 70**

Attendu cependant que s'il est vrai, en l'état de la législation alors applicable, que le nouvel accord, lorsqu'il n'a pas été conclu par l'ensemble des signataires de l'accord révisé ne peut être opposé à des salariés qui réclament le bénéfice d'un avantage prévu par ce dernier accord et supprimé par le nouveau, il n'en est ainsi qu'autant que l'avantage supprimé n'est pas remplacé dans le nouvel accord par un avantage plus favorable ; que la détermination du régime le plus favorable doit résulter d'une appréciation tenant compte des intérêts de l'ensemble des salariés et non de tel ou tel d'entre eux ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait relevé que la suppression de la moitié de la prime semestrielle était compensée par une prime sur les résultats et que cette suppression avait en outre pour contrepartie le maintien des salariés dans leur emploi menacé sauf à eux à opter pour un départ volontaire, ce dont il résultait que l'accord de 1986 était plus favorable aux salariés, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les textes susvisés ;

**Soc., 18 janvier 2000, pourvoi n° 96-44.578, Bulletin civil 2000, V, n° 27**

Mais attendu qu'au cas où deux conventions collectives ou accords collectifs sont applicables, il convient de n'appliquer que le plus avantageux d'entre eux ; que le caractère plus avantageux doit être apprécié globalement pour l'ensemble du personnel, avantage par avantage ;

**Soc., 17 septembre 2003, pourvoi n° 01-10.706, Bulletin civil 2003, V, n° 240**

Attendu cependant qu'un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation ;

**Soc., 8 juillet 2009, pourvoi n° 08-41.507, Bull. 2009, V, n° 177**

Attendu qu'un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ou le cas échéant dans l'établissement, aient été invitées à la négociation ; Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Téléperformance France a, à l'occasion du projet de fermeture du centre de télémarketing situé à Lyon, ouvert le 31 juillet 2007 une négociation d'établissement, après consultation du comité d'entreprise de la société, à laquelle participaient les délégués syndicaux d'établissement de quatre organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; que la Fédération Sud des activités postales et des télécommunications (le syndicat Sud), qui n'avait plus de délégué syndical dans l'établissement de Lyon, s'étant étonnée de ne pas avoir été invitée à participer, par l'intermédiaire de son délégué syndical central, aux réunions de négociation, l'employeur lui a demandé le 2 octobre 2007 de faire connaître la composition de sa délégation, puis, à la suite de la désignation par le syndicat Sud de son délégué syndical central pour le représenter dans la négociation, a convoqué ce dernier aux réunions suivantes ; que le syndicat Sud a saisi le tribunal de grande instance statuant en référé, le 2 octobre 2007, pour voir dire illicite la négociation du projet, au motif qu'il n'avait pas été invité dès l'origine à y participer ;

Attendu que pour rejeter les demandes du syndicat Sud, la cour d'appel énonce d'abord que l'accord sur l'exercice du droit syndical dans l'entreprise prévoit que les organisations syndicales ont la possibilité de désigner des délégués de centre dans chacun des centres de l'entreprise, mais nullement qu'à défaut, les délégués centraux pourront, de droit, mener une négociation d'établissement, qu'il appartenait donc au syndicat Sud, après le départ de son délégué de centre à Lyon 7, de lui désigner un remplaçant pour que ce dernier puisse, sans désignation spéciale, participer à la négociation considérée, et relève ensuite que le syndicat Sud, dont le délégué syndical central avait participé à toutes les réunions du comité d'entreprise au cours desquelles avaient été évoqués le projet litigieux et la négociation d'un accord local à laquelle il allait donner lieu ne peut donc prétendre ne pas avoir été avisé de ladite négociation ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, et alors qu'il ressortait de ses constatations que le syndicat Sud, qui était représentatif au niveau concerné, n'avait pas été invité à participer à la négociation engagée au sein de l'établissement Lyon 7 par l'employeur le 31 juillet 2007 et aux réunions successives qui avaient eu lieu les 31 août, 4 septembre, 14 septembre et 4 octobre 2007, ce dont elle devait déduire l'existence d'un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

**Soc., 8 mars 2017, pourvoi n° 15-18.080, Bull. 2017, V, n° 46**

Mais attendu que la nullité d'une convention ou d'un accord collectif est encourue lorsque toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à sa négociation, ou si l'existence de négociations séparées est établie, ou encore si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant, le cas échéant, la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci ;

**Soc., 7 décembre 2017, pourvoi n° 16-15.109, 16-15.110, Bull. 2017, V, n° 213**

Attendu que, sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail d'un salarié, seules les dispositions plus favorables de cet accord pouvant se substituer aux clauses du contrat ; qu'il en résulte que cette règle constitue un élément objectif pertinent propre à justifier la différence de traitement entre les salariés engagés antérieurement à l'entrée en vigueur d'un accord collectif et ceux engagés postérieurement, et découlant du maintien, pour les premiers, des stipulations de leur contrat de travail ;

**Soc., 8 janvier 2020, pourvoi n° 18-17.708**

Mais attendu qu'ayant, par motifs propres et adoptés, procédant à une comparaison des dispositions de l'accord de groupe du 13 mars 2013 avec celles des accords d'entreprise de la société MCA par ensemble d'avantages ayant le même objet ou la même cause, retenu que la renonciation des salariés à certains avantages, dont le retour à une durée de travail hebdomadaire de 35 heures sans augmentation de salaire, la perte de la possibilité d'utiliser les jours de congé de formation capitalisés pour bénéficier d'un congé de fin de carrière et la perte du choix d'utiliser librement les heures supplémentaires capitalisées au lieu de les faire rémunérer, avait eu une contrepartie réelle et effective de la part de Renault par ses engagements en ce qui concerne le niveau d'activité global de production en France et le maintien d'un certain niveau d'emploi, engagements qui avaient été respectés, et ainsi caractérisé que les dispositions de l'accord de groupe étaient globalement plus favorables à l'ensemble des salariés du groupe que celles de l'accord d'entreprise du 9 mai 1994 et de l'accord d'entreprise du 30 juin 1999 modifié par avenants des 9 mars 2001 et 19 décembre 2001, la renonciation à certains avantages étant compensée par les engagements de maintien de l'emploi, la cour d'appel, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a pu en déduire qu'en vertu du principe de faveur il convenait d'appliquer l'accord de groupe du 13 mars 2013 ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

**Soc., 20 janvier 2021, pourvoi n° 18-25.950**

7. En cas de concours d'instruments conventionnels collectifs, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé. La détermination du régime le plus favorable doit résulter d'une appréciation tenant compte des intérêts de l'ensemble des salariés et non de tel ou tel d'entre eux.

8. Pour faire droit à la demande du syndicat, l'arrêt retient qu'en vertu du principe de la hiérarchie des normes, doit s'appliquer la convention collective si elle comporte des dispositions plus favorables que l'accord d'entreprise, la comparaison s'effectuant avantage par avantage. Il ajoute que c'est donc à juste titre qu'en ce qui concerne l'avantage accordé au titre de la prime d'ancienneté, les premiers juges ont estimé que la catégorie 16 des salariés cadres se trouvait exclue des dispositions plus favorables de la CCNIE, ce que l'accord du 20 juin 1991 ne pouvait entériner dès lors que le principe de faveur doit s'appliquer globalement et bénéficier à tous les cadres, sans distinction.

9. En statuant ainsi, la cour d'appel, qui a apprécié le caractère plus favorable des deux dispositifs conventionnels pour une seule catégorie de salariés et non pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, a violé le texte susvisé.

### 3. Articles et notes

Gérard Adam, « Quelques évidences sur le paritarisme », *Droit social*, 1995, n° 9-10, p. 744

Gérard Adam, « Le paritarisme, une spécificité française menacée », *Constructif*, n° hors-série, 2018, p. 11

Michel Borgetto, « Quelle démocratie sociale ? », *Revue du droit public*, n° 1-2, 2002, p. 194.

Michel Borgetto, « Sécurité sociale et démocratie sociale : état des lieux », *Revue française de finances publiques*, n° 64, 1998, p. 7-37

Alexis Bugada, « La primauté stratégique de la branche », *La semaine juridique*, édition Sociale, n° 15, 16 avril 2019, étude n° 1115

Gilbert Cette, Guy Groux, Richard Robert, « Une démocratie sociale hésitante », *Telos*, 9 juin 2023

Jean-Pierre Chauchard, « Représentation collective et protection sociale », *Revue de droit sanitaire et social*, 2004, n° 1, p. 161

Jean-Denis Combrexelle, « De quelques idées simples sur la norme législative dans les relations de travail », *Semaine Sociale Lamy, Supplément*, n° 1790, 13 novembre 2017

Julien Damon, « Le paritarisme : définitions et délimitations », *Regards*, vol. 52, n° 2, 2017, p. 85



- Julien Damon, « Paritarisme et organismes de protection sociale », *Cités*, vol. 95, no. 3, 2023, p. 189
- Philippe Debruyne, « Le paritarisme dans la formation professionnelle : déclin annoncé ou phœnix renaissant des flammes ? », *Droit social*, 2018, n° 12, p. 972
- Ylias Ferkane, « Le paritarisme à l'épreuve de l'universalisation de la protection sociale », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, 2018, p. 103
- Jacques Freyssinet, « Le partage des responsabilités entre les acteurs de la politique de l'emploi. Vers une configuration multipolaire (1945-1973) », *Travail et Emploi*, n° 110, 2007, p. 37
- Jacques Freyssinet, « Mort du paritarisme ? », *Eclairages*, Institut de recherches économiques et sociales, n° 28, novembre 2023
- Fabrice Gombert, « La place des partenaires sociaux dans l'assurance maladie », *Les Tribunes de la santé*, vol. 65, n° 3, 2020, p. 39-45
- Guy Groux, « L'action publique négociée. Un nouveau mode de régulation ? Pour une sociologie politique de la négociation », *Négociations*, 2005, n° 3, p. 57
- Guy Groux, Alain Laquière, « La démocratie sociale. Un enjeu politique », *Cités*, vol. 77, n° 1, 2019, p. 97
- Guy Groux, « Démocratie sociale et tutelle politique », *Cités*, vol. 95, n° 3, 2023, p. 183
- Frédéric Guiomard, « Le rôle des partenaires sociaux en question. Quelques enseignements de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel », *Revue de droit du travail*, 2018, p. 589
- Jean-Paul Jacquier, « Le paritarisme a-t-il un avenir ? », *Droit social*, 2009, n° 1, p. 3
- Laurène Joly, « Le financement de l'assurance chômage : un facteur d'insécurité sociale », *Droit social*, 2022, n° 12, p. 1033
- Pierre Laroque, « Caisse unique et gestion démocratique de la Sécurité sociale », 1955, in *Comité d'histoire et association pour l'étude de l'histoire de la Sécurité sociale*, La Sécurité sociale de Pierre Laroque, Paris, 2020, p. 132-137
- Pierre Laroque, « Quarante ans de sécurité sociale », *Revue française des affaires sociales*, juillet/septembre 1985, p. 12
- Michel Laroque, « La Sécurité sociale : un service public décentralisé, doté d'une gestion originale et novatrice », *Regards*, vol. 54, n° 2, 2018, p. 13
- Gilles Pollet et Didier Renard, « Genèses et usages de l'idée paritaire dans le système de protection sociale français. Fin 19e-milieu du 20e siècle », *Revue française de science politique*, vol. 45, n° 4, 1995, p. 545-569
- Gilles Nezosi, « La gestion paritaire et son apport dans le mode particulier de gestion de la Sécurité sociale », interview de Renaud Villard et Gérard Rivière, *Regards*, vol. 54, n° 2, 2018, p. 111
- Gilles Nezosi, « Quelle gouvernance au sein de la Sécurité sociale ? », *Regards*, vol. 52, n° 2, 2017, p. 37
- Jean-Marc Sauvé, « La place des partenaires sociaux dans l'élaboration des réformes », *Droit social*, 2010, n° 5, p. 489
- Dominique Schnapper, « Réflexions sur la démocratie sociale », *Telos*, 22 mai 2023
- André Tardy, « Paritarisme et institutions de formation professionnelle continue », *Droit social*, n° 11, 1995, p. 914
- Claude Tendil, « Refonder la démocratie sociale », *Constructif*, vol. 61, n° 1, 2022, p. 72
- Pierre-Yves Verkindt, « Syndicat, syndicalisme et démocratie sociale », *La semaine juridique*, édition Sociale, n° 22, 29 mai 2012, étude n° 1233

## 4. Rapports et études

Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo et Camille Landais. « Repenser l'assurance chômage : règles et gouvernance », Notes du conseil d'analyse économique, vol. 61, 2021

Jean-Denis Combrexelle, La négociation collective, le travail et l'emploi, Rapport au Premier ministre, 2015

Le paritarisme, Rapport d'information de la mission d'information de l'Assemblée nationale, Arnaud Richard, président, Jean-Marc Germain, rapporteur, n° 3829, juin 2016

Blanche Leridon, Corps intermédiaires : accords perdus de la démocratie ?, Institut Montaigne, note d'enjeu, avril 2023

Mathilde Pesenti, « Combien d'entreprises déposent des accords collectifs sur la période récente ? », Dares Focus, n° 70, décembre 2023

Bilan des réformes en matière de dialogue social et de négociation collective, Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat, Mme Frédérique Puissat, rapporteure, n° 722, 30 juin 2021

Jean-Charles Simon, Faut-il en finir avec le paritarisme ? Institut de l'Entreprise, 2016

Dernière chance pour le paritarisme de gestion, Institut Montaigne, mars 2017

## 5. Courte bibliographie

Jean-François Cesaro, Arnaud Martinon (dir.), Démocratie sociale, la rénovation, éd. Panthéon-Assas, 2023

Jean-Paul Domergue, Histoire de l'assurance chômage, Comité d'histoire de la sécurité sociale, 2019

Martial Foucault, Guy Groux, L'Etat et le dialogue social, Presses de Sciences Po, 2023

Jacques Fournier, Nicole Questiaux, Jean-Marie Delarue, Traité du social : situations, luttes, politiques, institutions, Dalloz, 1989.

Grégoire Loiseau, Pascal Lokiec, Laurence Pécaut-Rivolier, Pierre-Yves Verkindt, Droit de la négociation collective, Dalloz, 2021

Laure Machu, Vincent Viet (dir.), Pour une histoire plurielle du paritarisme. Fondements, formes et usages (XIXe-XXIe siècles), Comité d'histoire de la sécurité sociale, 2021

Loïc Malfettes, Le renouveau des sources en droit du travail, LGDJ/Lextenso, 2019

Gilles Nezosi (dir.), La crise du paritarisme, Problèmes politiques et sociaux, n° 844, La documentation française, septembre 2000

Pierre Rosanvallon, La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale, Calmann-Lévy, 1988

Alain Supiot, Au-delà de l'emploi, les voies d'une vraie réforme du droit du travail, Flammarion, 2016

Bernard Teyssié, L'articulation des normes en droit du travail, Economica, 2011

Ce document a été élaboré par la section des études, de la prospective et de la coopération du Conseil d'Etat, avec la participation de **Alexandre Trémolière**, maître des requêtes en service extraordinaire à la section sociale du Conseil d'État.



