UNIVERSITÉ PANTHÉON-ASSAS PARIS II

Session : Janvier 2018.

Année d'étude : Master 1 Droit

Discipline : Contentieux constitutionnel (2021)

Titulaire du cours : Monsieur le professeur Guillaume DRAGO

SUJET : Traiter l'un des deux sujets, **au choix.**

Documents autorisés : La Constitution non commentée et non annotée.

Durée de l'épreuve : 3h.

SUJET 1 : Comment le Conseil constitutionnel coordonne-t-il les contrôles de constitutionnalité *a priori* et *a posteriori* ?

SUJET 2 : Résolvez le cas pratique suivant :

Mme Dupuis, mère de deux enfants, est visiteuse médicale pour un grand groupe pharmaceutique. Elle est ainsi chargée de rendre visite aux professionnels de santé afin de leur présenter les nouveaux produits commercialisés par son employeur ainsi que de les informer sur les avantages et les éventuels effets secondaires de certains médicaments. Mme Dupuis apprécie son métier, même si elle trouve que certains médecins ont parfois des attitudes déplacées à son égard. Elle gagne cependant bien sa vie et vient de prendre un prêt immobilier pour acquérir un appartement. Mme Dupuis s'est par ailleurs récemment convertie à l'islam, elle décide donc dans sa pratique religieuse de porter le voile islamique au travail. Son employeur, découvrant que son employée porte le voile, décide de la convoquer pour un entretien précédent son licenciement. Pour justifier le licenciement, l'employeur se fonde sur l'arrêt récent de la chambre sociale de la Cour de cassation du 22 novembre 2017 qui fait découler des articles L. 1121-1[1], L. 1132-1[2] et L. 1133-1[3] du code du travail le principe selon lequel *« l'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions*

[1] Article L. 1121-1 du code du travail : *« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».*

[2] Article L. 1132-1 du code du travail : *« [..] aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, […] en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, […] de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ».*

[3] Article L. 1133-1 du code du travail : *« L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ».*

que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du code du travail, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients ; qu'en présence du refus d'une salariée de se conformer à une telle clause dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients de l'entreprise, il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement ».

Mme Dupuis décide de consulter un avocat, Maître René Lebon, afin qu'il introduise une requête aux fins de contestation le licenciement. Le conseil des prud'hommes de Paris puis la cour d'appel de Paris rejettent les prétentions de Mme Dupuis en estimant que le licenciement est fondé en droit. La cour d'appel de Paris, estimant qu'il s'agit là d'un recours abusif, condamne même la requérante à une amende civile. Mme Dupuis décide de se tourner vers un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, Maître Arrighi, afin qu'il forme un pourvoi en cassation contre l'arrêt de la Cour d'appel de Paris. Maître Arrighi décide à l'occasion du pourvoi de soulever, dans un mémoire distinct et motivé, une question prioritaire de constitutionnalité visant les articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail qui ont été déclarés conformes dans le dispositif de la décision n° 2007-561 DC du 17 janvier 2008 *Loi ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail*. Maître Arrighi rencontre toutefois une difficulté : il n'est pas très familier des questions constitutionnelles. Ancien membre du service juridique du Conseil constitutionnel, vous avez décidé de « pantoufler » dans le privé. Vous avez été recruté par Maître Arrighi qui vous demande de l'assister dans l'affaire de Mme Dupuis en échange de la vente future de parts de sa société civile professionnelle. Celui-ci vous demande de lui rédiger des notes afin de préparer le dossier à déposer au greffe de la Cour de cassation.

1°/ Au regard des éléments de fait et de droit de l'espèce, Maître Arrighi souhaiterait que vous lui indiquiez quel doit être l'objet précis de la QPC (4 points).

2°/ Maître Arrighi vous demande si la QPC pourrait présenter en l'état un problème de recevabilité (4 points).

Maître Arrighi, qui est d'un naturel optimiste, aimerait anticiper le renvoi de la QPC. Il vous demande donc de préparer des conclusions à déposer, le cas échéant, au greffe du Conseil constitutionnel.

3°/ Maître Arrighi se demande s'il n'est pas possible d'invoquer le moyen tiré de l'incompétence négative. Qu'en pensez-vous ? (4 points)

4°/ Maître Arrighi souhaiterait que vous lui fassiez une note lui indiquant deux moyens pertinents (ni inopérant ni manquant en fait) qui peuvent être invoqués au soutien de la QPC et leur chance de succès devant le Conseil constitutionnel (5 points).

Question de cours : Définissez et évoquez l'actualité de la jurisprudence état d'urgence en Nouvelle-Calédonie (3 points).