



## Commentaire

### Décision n° 2017-661 QPC du 13 octobre 2017

*Syndicat CGT des salariés des hôtels de prestige économique*

*(Impossibilité pour les salariés mis à disposition d'être élus à la délégation unique du personnel)*

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 18 juillet 2017 par la Cour de cassation (chambre sociale, arrêt n° 2147 du 13 juillet 2017) d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) posée par le syndicat CGT des salariés des hôtels de prestige économique (le syndicat CGT-HPE) portant sur l'article L. 2326-2 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Dans sa décision n° 2017-661 QPC du 13 octobre 2017, le Conseil constitutionnel a jugé l'article L. 2326-2 du code du travail, dans cette rédaction, conforme à la Constitution.

#### **I. – Les dispositions contestées**

##### **A. – Historique et objet des dispositions contestées**

###### **1. – La délégation unique du personnel**

Le code du travail prévoit plusieurs institutions représentatives du personnel (IRP), dont les trois principales sont le délégué du personnel (DP), le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

La première institution, obligatoire à partir de 11 salariés, est chargée de veiller à l'application, par l'employeur, des règles applicables en matière de salaires, de protection sociale, d'hygiène et sécurité et de conventions ou d'accord collectifs. Subsidiairement, le délégué du personnel peut prendre part à la négociation collective en l'absence de délégué syndical, de délégation unique du personnel (DUP) ou de comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise, qui doit être mis en place dans les entreprises de plus de 50 salariés, gère les activités sociales et culturelles de l'entreprise en faveur des salariés, est informé et consulté par le chef d'entreprise pour certaines décisions économiques et peut être conduit à négocier avec lui en l'absence de délégué syndical.

Enfin, le CHSCT, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, est chargé de faire assurer le respect des règles relatives à la protection de la santé physique et mentale des salariés et à leur sécurité.

La DUP est l'institution représentative du personnel commune qui résulte de la juxtaposition – et non de la fusion – des trois autres<sup>1</sup> : les mêmes délégués occupent les fonctions dévolues à chacune de ces IRP. Elle a été créée pour favoriser le dialogue social dans les petites et moyennes entreprises (PME). Une DUP peut être installée, à l'initiative de l'employeur, après consultation des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'entreprise et du CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés<sup>2</sup>.

## **2. – Attributions et composition de la délégation unique du personnel**

En vertu de l'article L. 2326-3 du code du travail, « *Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent l'ensemble de leurs attributions* ».

La DUP, dont le régime juridique est défini aux articles L. 2326-1 à L. 2326-9 du code du travail, est ainsi « [...] *la coexistence de plusieurs instances, tout en maintenant les attributions de chacune d'entre elles* »<sup>3</sup>. Elle s'analyse comme un organe permettant la mutualisation de moyens mais revêtant une « triple casquette ».

La DUP est composée de membres titulaires dont le nombre varie entre quatre et douze en fonction de la taille de l'entreprise. Les suppléants sont désignés en nombre égal (articles L. 2326-2-1 et R. 2326-1).

Depuis la loi du 17 août 2015, les membres de la DUP sont élus et désignés suivant les règles applicables à l'élection des membres du comité d'entreprise (article L. 2326-2, objet de la QPC) définies aux articles L. 2324-3 à L. 2324-23 du code du travail.

---

<sup>1</sup> Initialement, la DUP, créée par la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, regroupait seulement les délégués du personnel et le comité d'entreprise. Elle ne pouvait être constituée que dans les entreprises comptant moins de 200 salariés. La loi du 17 août a étendu les attributions de la DUP à celles du CHSCT.

<sup>2</sup> Initialement, le seuil était fixé à 200 salariés. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, une instance unique de représentation similaire à la DUP peut être mise en place par accord collectif majoritaire, en vertu de l'article L. 2391-1 du code du travail.

<sup>3</sup> Rapport n° 2792 (Assemblée nationale – XIV<sup>e</sup> législature) de M. Christophe Sirugue fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, déposé le 21 mai 2015, p. 159.

### 3. – Le droit de vote et d'éligibilité à la DUP des salariés mis à disposition

Les salariés d'une entreprise mis à disposition d'une autre entreprise peuvent relever de deux communautés de travail : celle de l'entreprise qui les emploie et celle de l'entreprise auprès de laquelle ils sont mis à disposition (« *l'entreprise utilisatrice* », selon la terminologie du code du travail).

Ceci explique que le législateur ait aménagé leurs conditions de vote et d'éligibilité aux institutions représentatives de l'entreprise utilisatrice, afin d'éviter notamment le risque de double vote.

\* Ainsi, l'article L. 2314-18-1 du code du travail n'attribue le droit de vote aux élections des délégués du personnel, au sein de l'entreprise utilisatrice, qu'aux salariés mis à disposition depuis douze mois continus. Par ailleurs, seuls ceux présents depuis vingt-quatre mois continus peuvent y être élus. Il appartient en outre aux intéressés de choisir s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

Si les conditions relatives au droit de vote sont les mêmes pour l'élection au comité d'entreprise, le législateur a exclu que les salariés mis à disposition puissent être élus au sein du comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice, quelle que soit leur durée de présence dans l'entreprise utilisatrice (article L. 2324-17-1 du même code).

Cette restriction s'explique par le souci de « *limiter le risque de diffusion d'informations stratégiques par un salarié mis à disposition de plusieurs entreprises d'un même secteur* »<sup>4</sup>.

Le rapporteur au nom de la commission des affaires sociales du Sénat, M. Alain Gournac expliquait : « *Pour ce qui concerne les élections au comité d'entreprise, les salariés des entreprises extérieures qui remplissent les nouvelles conditions pour être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice pourront choisir d'être électeurs dans l'entreprise utilisatrice mais ne pourront y être éligibles pour des questions de confidentialité. Toutefois, ils pourront participer au CHSCT de l'entreprise utilisatrice, car ils pourront être élus parmi les délégués du personnel* »<sup>5</sup>.

Le ministre, M. Xavier Bertrand, indiquait pour sa part : « *Le bon fonctionnement du comité d'entreprise impose que soient données à ce dernier des informations confidentielles couvertes par le secret des affaires ou*

---

<sup>4</sup> Rapport n° 470 (Sénat – 2007-2008) de M. Alain Gournac, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 15 juillet 2008, p. 48.

<sup>5</sup> Compte-rendu des débats, *JO Sénat*, séance du 17 juillet 2008, p. 4869.

*concernant la stratégie de l'entreprise. Ces renseignements ne pourraient plus être fournis si, au sein du comité d'entreprise, pouvaient siéger des salariés d'une autre entreprise. Ce fait explique l'exclusion de l'éligibilité des salariés extérieurs qui ne vaut que pour les seuls comités d'entreprise et non pour les délégués du personnel et, indirectement, pour les membres du CHSCT »<sup>6</sup>.*

L'élection au CHSCT obéit à un autre régime : en effet, en vertu de l'article L. 4613-1 du code du travail, les membres représentant le personnel en son sein sont « *désignés, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés, par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel* ». La loi n'interdit donc pas qu'un salarié mis à disposition, élu en qualité de délégué du personnel, soit aussi désigné au sein du CHSCT.

\* À l'origine, dans la mesure où la DUP consistait uniquement en l'attribution aux délégués du personnel des compétences dévolues aux membres du comité d'entreprise, l'article L. 2326-2 du code du travail se bornait à préciser que « *Le nombre des délégués du personnel constituant la délégation unique du personnel est déterminé par décret en Conseil d'État* ». La Cour de cassation en avait conclu que les salariés mis à disposition y étaient donc éligibles dans les mêmes conditions que pour l'élection en qualité de délégué du personnel<sup>7</sup>.

La loi du 17 août 2015 a modifié l'article L. 2326-2 du code du travail pour soumettre l'ensemble du régime électoral relatif à la DUP à celui prévu pour l'élection au comité d'entreprise.

Ce faisant, du fait de ce renvoi à l'article L. 2324-17-1 du code du travail, elle a supprimé la possibilité pour les salariés mis à disposition d'être éligibles à la DUP.

## **B. – Origine de la QPC et question posée**

La société SNC Tour Eiffel a contesté, devant le tribunal d'instance du 15<sup>ème</sup> arrondissement de Paris, les candidatures de certains salariés mis à disposition aux élections des membres de la DUP. À l'occasion de cette instance, le syndicat CGT-HPE a soulevé une QPC portant sur l'article L. 2326-2 du code du travail ainsi formulée :

*« L'article L. 2326-2 du code du travail (rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015) porte-t-il atteinte aux droits et libertés garantis par le 8<sup>ème</sup> alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, plus précisément en*

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, p. 4870.

<sup>7</sup> Cass. soc., 5 décembre 2012 n° 12-13.828, *Mme Marguerite X. et autres. c/ Société hôtelière Paris Les Halles.*

*ce qu'il crée une rupture d'égalité entre les salariés à ancienneté et intégration égales en fonction de l'entreprise dans laquelle ils sont mis à disposition ? »*

Par l'arrêt du 13 juillet 2017 précité, la Cour de cassation a renvoyé au Conseil constitutionnel cette QPC, au motif qu'elle « *est sérieuse au regard de l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce que l'article L. 2326-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, prive l'ensemble des salariés mis à disposition d'une entreprise d'accueil disposant d'une délégation unique du personnel du droit d'être éligibles à cette délégation, alors que l'article L. 2326-1 du code du travail dispose que les délégués du personnel constituent la délégation unique du personnel et que l'article L. 2314-18-1 du même code prévoit que les salariés mis à disposition, sous condition de présence d'une certaine durée dans l'entreprise d'accueil, sont électeurs et éligibles aux fonctions de délégué du personnel* ».

## **II. – L'examen de la constitutionnalité des dispositions contestées**

Le syndicat requérant reprochait aux dispositions contestées de priver les salariés mis à disposition du droit d'être éligibles à la DUP de l'entreprise utilisatrice et, ce faisant, de méconnaître le principe de participation des travailleurs garanti par le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946. Selon lui, ces dispositions violaient également le principe d'égalité devant la loi dans la mesure où les salariés mis à disposition, qui sont éligibles en qualité de délégués du personnel, ne le sont en revanche pas à la délégation unique du personnel.

### **A. – La jurisprudence constitutionnelle relative aux droits de vote et d'éligibilité des salariés mis à disposition**

Le Conseil constitutionnel a été saisi à plusieurs reprises de la question des droits de vote et d'éligibilité aux élections sociales des salariés mis à disposition ou de ceux non liés à l'entreprise par un contrat de travail. À chaque fois, c'est sous l'angle du principe de participation des travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail ou sous celui du principe d'égalité devant la loi qu'il a abordé cette question.

#### **1.– La jurisprudence constitutionnelle sur le principe de participation**

Le droit de participation reconnu par le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 est au nombre des droits et libertés dont la méconnaissance

peut être invoquée devant le Conseil constitutionnel sur le fondement de l'article 61-1 de la Constitution<sup>8</sup>.

Le principe de participation réserve une large marge de manœuvre au législateur. Le Conseil constitutionnel rappelle d'ailleurs parfois que « *c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en œuvre* » et que « *la Constitution ne confère pas au Conseil constitutionnel un pouvoir général d'appréciation et de décision de même nature que celui du Parlement* »<sup>9</sup>.

Le Conseil constitutionnel a précisé à plusieurs reprises que « *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* »<sup>10</sup>.

Sur ce fondement, dans sa décision n° 2006-545 DC, il a censuré des dispositions de la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social en jugeant que « *s'il était loisible au législateur, notamment pour éviter ou restreindre les situations de double vote, de ne pas conférer à l'ensemble des travailleurs mis à disposition d'une entreprise la qualité d'électeur pour désigner les délégués du personnel et les représentants des salariés à son comité d'entreprise, il ne pouvait, sans méconnaître le huitième alinéa du Préambule de 1946, limiter le corps électoral aux seuls salariés qui lui sont liés par un contrat de travail* »<sup>11</sup>.

D'autres salariés que ceux liés à l'entreprise par un contrat de travail étant susceptibles d'appartenir « *de façon étroite et permanente* » à la « *communauté de travail* », leur exclusion systématique du corps électoral a ainsi été jugée contraire au principe de participation.

---

<sup>8</sup> Décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010, *CGT FO et autres (Représentativité des syndicats)*, cons. 6.

<sup>9</sup> Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008, *Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail*, cons. 4 et 5.

<sup>10</sup> Décisions n°s 2006-545 DC du 28 décembre 2006, *Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social*, cons. 29 ; 2008-568 DC du 7 août 2008, préc., cons. 6 ; 2011-122 QPC du 2 avril 2011, *Syndicat CGT et autre (Calcul des effectifs de l'entreprise)*, cons. 6 ; 2013-333 QPC du 26 juillet 2013, *M. Philippe M. et autres (Représentation des salariés au conseil d'administration)*, cons. 5.

<sup>11</sup> Décision n° 2006-545 DC précitée, cons. 30.

Le Conseil constitutionnel n'a pas pour autant interdit que le corps électoral soit limité à certains salariés. Seulement, il exige que cette limitation repose sur des critères objectifs et rationnels.

Ainsi dans sa décision n° 2008-568 DC, le Conseil constitutionnel a jugé, à propos des dispositions ci-dessus mentionnées relatives à la limitation du droit de vote et d'éligibilité des salariés mis à disposition pour l'élection des délégués du personnel, que « *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 législateur a entendu préciser cette notion d'intégration à la communauté de travail afin de renforcer la sécurité juridique des entreprises et des salariés ; qu'il a prévu, à cet effet, des conditions de présence continue dans les locaux de l'entreprise, fixées respectivement à douze et vingt-quatre mois, pour que les salariés mis à disposition puissent être électeurs ou éligibles dans l'entreprise où ils travaillent ; que ces dispositions ne sont entachées d'aucune erreur manifeste d'appréciation ; que, si le législateur a précisé que ces salariés devraient exercer leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice, c'est afin d'éviter ou de restreindre des situations de double vote ; qu'ainsi, les critères objectifs et rationnels fixés par le législateur ne méconnaissent pas les exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946* »<sup>12</sup>. Cette référence à la « *sécurité juridique* » s'expliquait par la volonté du Parlement de mettre un terme à la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la définition de la communauté de travail devant être retenue pour l'application des dispositions en cause, que le législateur avait alors jugée trop large et trop complexe.

Même si l'argumentation développée par le Conseil constitutionnel, qui répondait au grief soulevé par les requérants, ne portait pas directement sur l'éligibilité au comité d'entreprise, il résulte de la déclaration de conformité de l'article de la loi examinée, qui incluait aussi les dispositions précitées de l'article L. 2324-17-1 du code du travail, relatives à l'élection des membres du comité d'entreprise, que le Conseil constitutionnel a jugé ces dernières dispositions (explicitement mentionnées au considérant 2) conformes au principe de participation. D'ailleurs, le commentaire de la décision précise que si le législateur a écarté l'éligibilité des salariés mis à disposition au comité d'entreprise « *c'est afin [...] de prévenir le risque de diffusion d'informations stratégiques* ».

---

<sup>12</sup> Décision n° 2008-568 DC précitée, cons. 6

Par ailleurs, le Conseil constitutionnel a jugé qu'il « *ne résulte pas du huitième alinéa du Préambule de 1946 que [la participation des travailleurs à la gestion des entreprises] doit être mise en œuvre dans les mêmes conditions selon qu'elle s'applique aux organes dirigeants de l'entreprise ou aux institutions représentatives du personnel* ». Il en a déduit « *qu'en regard aux attributions du conseil d'administration, le législateur pouvait, sans méconnaître [le principe de participation], limiter le corps électoral pour l'élection des salariés à ce conseil aux seuls salariés de la société et, éventuellement, de ses filiales françaises* »<sup>13</sup>.

## **2. – La jurisprudence constitutionnelle sur le principe d'égalité devant la loi**

Dans la mesure où la limitation du droit de vote ou d'éligibilité de certains salariés instaure une différence de traitement avec les autres salariés, le Conseil constitutionnel a été conduit à deux reprises à se prononcer, sous l'angle du principe d'égalité devant la loi, sur la situation des salariés mis à disposition.

Dans sa décision n° 2008-568 DC précitée, il a ainsi considéré que les restrictions apportées aux droits de vote et d'éligibilité des salariés mis à disposition répondaient à la nécessité de renforcer la sécurité juridique des entreprises et des salariés et d'éviter les doubles votes<sup>14</sup>. Il a jugé qu'il était loisible au législateur, pour ces motifs, « *de ne pas conférer à l'ensemble des travailleurs mis à disposition d'une entreprise le droit d'être électeurs ou d'être éligibles pour la désignation des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise* » et que la différence de traitement ainsi établie était en rapport direct avec l'objectif de la loi<sup>15</sup>.

Dans une autre affaire, le Conseil constitutionnel était saisi de dispositions excluant certaines catégories de salariés du décompte des effectifs de l'entreprise retenu pour l'application des seuils fixés par le code du travail en vue d'assurer la représentation du personnel. Il a écarté le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi. En effet, il a jugé qu'en adoptant ces dispositions, « *le législateur a entendu alléger les contraintes susceptibles de peser sur les entreprises afin de favoriser l'insertion ou le retour de ces personnes sur le marché du travail* » et que la différence de traitement qui en résulte est en rapport avec l'objet de la loi<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> Décision n° 2013-333 QPC du 26 juillet 2013, *M. Philippe M. et autres (Représentation des salariés au conseil d'administration)*, cons. 6 et 7.

<sup>14</sup> Cons. 6 de la décision.

<sup>15</sup> Décision n° 2008-568 DC précitée, cons. 7 et 8.

<sup>16</sup> Décision n° 2011-122 QPC du 29 avril 2011, *Syndicat CGT et autre (Calcul des effectifs de l'entreprise)*, cons. 7.



## **B. – L'application à l'espèce**

Selon le syndicat requérant, le renvoi opéré par l'article L. 2326-2 du code du travail aux règles applicables aux élections des membres du CE avait pour effet de priver les salariés mis à disposition du droit d'être éligibles au sein de la DUP alors même qu'ils répondaient aux conditions d'ancienneté requises pour être éligibles en qualité de délégués du personnel et membres du CHSCT. Or, la DUP ne constituant pas une instance nouvelle et étant composée de délégués du personnel « *à compétence étendue* », il en résultait selon lui une méconnaissance du principe de participation.

En outre, les dispositions renvoyées créaient, selon le syndicat requérant, une inégalité de traitement entre ces mêmes salariés, selon que l'entreprise utilisatrice était ou non dotée d'une DUP. Cette argumentation reposait ainsi sur l'idée que, dans la mesure où la DUP intègre les délégués du personnel, elle devait suivre leur régime d'élection.

Dans la décision commentée, le Conseil constitutionnel a relevé qu'en vertu des dispositions contestées « *les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice* ». Il s'ensuit « *qu'ils ne le sont donc pas non plus à la délégation unique du personnel* » (paragr. 5).

Puis, il a en premier lieu rappelé que les salariés mis à disposition, relevant de deux communautés de travail, « *peuvent, en tout état de cause, en application des articles L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1 du code du travail, choisir d'exercer leur droit de vote et d'éligibilité aux institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise qui les emploie plutôt qu'au sein de l'entreprise utilisatrice* » (paragr. 6).

Il a, en deuxième lieu, exposé la nature particulière de la DUP, laquelle a pour objet, lorsque le chef d'entreprise ou un accord d'entreprise a décidé de la mettre en place, « *de se substituer aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* » et d'exercer par voie de conséquence « *les attributions dévolues à chacune de ces institutions représentatives du personnel* ».

Il résulte de cette juxtaposition d'institutions représentatives au sein d'un même organe que ce sont les mêmes délégués qui occupent ces différentes fonctions. Ils ont donc « *accès à l'ensemble des informations adressées* » habituellement aux autres IRP, notamment au comité d'entreprise.

Le Conseil constitutionnel a ainsi jugé qu'« *En excluant que les salariés mis à disposition soient éligibles à la délégation unique du personnel de l'entreprise*

*utilisatrice, le législateur a cherché à éviter que des salariés qui continuent de dépendre d'une autre entreprise puissent avoir accès à certaines informations confidentielles, d'ordre stratégique, adressées à cette délégation unique lorsqu'elle exerce les attributions du comité d'entreprise ».* Il en a conclu que le législateur n'avait pas méconnu les exigences du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 (paragr. 7).

Ce faisant, le Conseil constitutionnel a repris, sous une forme plus explicite, le raisonnement qu'il avait développé dans sa décision n° 2008-568 DC précitée. L'intérêt qui s'attache à éviter que des salariés qui appartiennent à une autre entreprise puissent avoir accès à des informations stratégiques de l'entreprise utilisatrice peut justifier de les priver du droit d'être éligibles au sein des institutions auxquelles ces informations sont transmises.

Les délégués du personnel n'ont, quant à eux, pas accès aux mêmes informations confidentielles. Pour cette raison, le législateur pouvait, sans méconnaître le principe d'égalité devant la loi, traiter différemment les travailleurs mis à disposition pour l'éligibilité à la DUP ou à la délégation du personnel : *« la différence de traitement résultant de ce que les salariés mis à disposition sont éligibles en qualité de délégués du personnel alors qu'ils ne le sont pas, en vertu des dispositions contestées, à la délégation unique du personnel, repose sur une différence de situation en rapport avec l'objet de la loi »* (paragr. 8).

Après avoir relevé qu'aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit n'était méconnu, le Conseil constitutionnel a déclaré conforme à la Constitution l'article L. 2326-2 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.