



# Décision n° 2017 - 661 QPC

## Article L. 2326-2 du code du travail

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

## Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2017

### Sommaire

|   |           |
|---|-----------|
| <b>I. Dispositions législatives.....</b>                        | <b>4</b>  |
| <b>II. Constitutionnalité de la disposition contestée .....</b> | <b>16</b> |

# Table des matières

|  |          |
|--|----------|
| <b>I. Dispositions législatives.....</b>   | <b>4</b> |
| <b>A. Dispositions contestées .....</b>  | <b>4</b> |
| <b>1. Code du travail .....</b>  | <b>4</b> |
| - Article L. 2326-2.....   | 4        |
| <b>B. Évolution des dispositions contestées .....</b>  | <b>5</b> |
| <b>Article L. 2326-2 du code du travail (anciennement L. 431-1-1) .....</b>  | <b>5</b> |
| <b>1. Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.....</b>                     | <b>5</b> |
| - Article 29 .....   | 5        |
| <b>2. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative) .....</b>  | <b>5</b> |
| - Article 1 <sup>er</sup> .....  | 5        |
| - Article 12 .....   | 5        |
| - Article 14 .....   | 5        |
| - Table concordance ancienne numérotation / nouvelle numérotation du code du travail .....   | 6        |
| - Article L. 2326-2 tel que figurant à l'annexe 1 de l'ordonnance n° 2007-329 .....  | 6        |
| <b>3. Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative).....</b> | <b>6</b> |
| - Article 1 <sup>er</sup> .....  | 6        |
| - Article 2 .....  | 6        |
| <b>4. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.....</b>   | <b>6</b> |
| - Article 13 .....   | 6        |
| - Article L. 2326-2 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2015-994.....   | 7        |
| <b>C. Autres dispositions .....</b>  | <b>7</b> |
| <b>1. Code du travail .....</b>  | <b>7</b> |
| - Article L. 2314-18-1 .....   | 7        |
| - Article L. 2324-3.....   | 7        |
| - Article L. 2324-4.....   | 8        |
| - Article L. 2324-4-1 .....  | 8        |
| - Article L. 2324-5.....   | 8        |
| - Article L. 2324-7.....   | 8        |
| - Article L. 2324-8.....   | 8        |
| - Article L. 2324-9.....   | 8        |
| - Article L. 2324-10.....  | 9        |
| - Article L. 2324-11.....  | 9        |
| - Article L. 2324-12.....  | 9        |
| - Article L. 2324-13.....  | 9        |
| - Article L. 2324-17-1 .....   | 10       |
| - Article L. 2326-1.....   | 10       |
| - Article L. 2326-2.....   | 10       |
| - Article L. 2326-2-1 .....  | 10       |
| - Article L. 2326-3.....   | 11       |
| - Article L. 2326-4.....   | 11       |
| - Article L. 2326-5.....   | 11       |
| - Article L. 2326-6.....   | 12       |
| - Article L. 2326-7.....   | 12       |
| - Article L. 2326-8.....   | 12       |
| - Article L. 2326-9.....   | 12       |
| - Article L. 4613-1.....   | 13       |
| - Article R. 2326-1 .....  | 13       |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>D. Jurisprudence judiciaire.....</b>   | <b>13</b> |
| - Cass., 5 décembre 2012, n°12-13828.....   | 13        |
| <b>II. Constitutionnalité de la disposition contestée .....</b>   | <b>16</b> |
| <b>A. Normes de référence.....</b>  | <b>16</b> |
| <b>1. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 .....</b>   | <b>16</b> |
| - 8 <sup>ème</sup> alinéa.....  | 16        |
| <b>B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....</b>   | <b>16</b> |
| <b>1. Sur le principe de participation .....</b>  | <b>16</b> |
| - Décision n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006 - <i>Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social</i> ..... | 16        |
| - Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008 - <i>Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail</i> .....  | 17        |
| - Décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010 - <i>CGT-FO et autres (Représentativité des syndicats)</i><br>17  |           |
| - Décision n° 2011-122 QPC du 29 avril 2011 - <i>Syndicat CGT et autre (Calcul des effectifs de l'entreprise)</i> .....   | 18        |
| - Décision n° 2013-333 QPC du 26 juillet 2013 - <i>M. Philippe M. et autres (Représentation des salariés au conseil d'administration)</i> .....   | 19        |
| <b>2. Sur le principe d'égalité devant la loi .....</b>   | <b>20</b> |

# I. Dispositions législatives

## A. Dispositions contestées

### 1. Code du travail

*Partie législative*

*Deuxième partie : Les relations collectives de travail*

*Livre III : Les institutions représentatives du personnel*

*Titre II : Comité d'entreprise*

*Chapitre VI : Délégation unique du personnel*

*Section 2 : Composition et élection.*

- **Article L. 2326-2**

*Modifié par loi n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 13 (V)*

La délégation unique du personnel est composée des représentants du personnel élus dans les conditions prévues à la [section 2 du chapitre IV](#) du présent titre.

## **B. Évolution des dispositions contestées**

### **Article L. 2326-2 du code du travail (anciennement L. 431-1-1)**

#### **1. Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle**

##### **- Article 29**

Art. 29. - Il est inséré, après l'article L. 431-1 du code du travail, un article L. 431-1 ainsi rédigé :

"Article L. 431-1-1 :

- Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux cents salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

"Dans ce cas, les délégués du personnel, dont le nombre est fixé par décret en Conseil d'Etat, et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions. Les réunions prévues aux articles L. 424-4 et L. 434-3, qui se tiennent au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise, ont lieu à la suite l'une de l'autre selon les règles propres à chacune de ces instances. Par dérogation aux règles prévues aux articles L. 424-1 et L. 434-1, les délégués du personnel disposent dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois, du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

"La faculté prévue au présent article est ouverte à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise ou lors du renouvellement de l'institution.

"La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel."

#### **2. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative)**

##### **- Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'annexe 1 à la présente ordonnance constituent la partie législative du code du travail.

##### **- Article 12**

I. - Sont abrogées, sous réserve de l'article 13, les dispositions de la partie législative du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 relative au code du travail ainsi que des textes qui l'ont complétée ou modifiée.

[...]

##### **- Article 14**

Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2008.

- **Table concordance ancienne numérotation / nouvelle numérotation du code du travail**

|                                      |                 |         |
|--------------------------------------|-----------------|---------|
| L431-1-1, alinéa 1 et alinéas 3 et 4 | Code du travail | L2326-1 |
| L431-1-1, alinéa 2 phrase 1          | Code du travail | L2326-2 |
| L431-1-1, alinéa 2                   | Code du travail | L2326-3 |

- **Article L. 2326-2 tel que figurant à l'annexe 1 de l'ordonnance n° 2007-329**

Le nombre des délégués du personnel constituant la délégation unique du personnel est déterminé par décret en Conseil d'Etat.

**3. Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative)**

- **Article 1<sup>er</sup>**

L'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative) est ratifiée dans sa rédaction modifiée par les articles 2,3,4,6 et 7 de la présente loi.

- **Article 2**

X. — Dans l'article 14 de la même ordonnance, les mots : « en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008 » sont remplacés par les mots : « le 1er mai 2008 ».

**4. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi**

- **Article 13**

I.-L'article L. 2326-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) A la première phrase, les mots : « deux cents » sont remplacés par les mots : « trois cents » et sont ajoutés les mots : « et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » ;

b) La seconde phrase est ainsi rédigée :

« Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. » ;

2° Après le mot : « constitution », la fin du deuxième alinéa est ainsi rédigée : « de l'une des institutions mentionnées au premier alinéa ou du renouvellement de l'une d'entre elles. » ;

3° Le dernier alinéa est ainsi rédigé :

« La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique. » ;

4° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'employeur met en place une délégation unique du personnel au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une délégation unique du personnel est mise en place au sein de chaque établissement distinct, au sens de l'article L. 2327-1. »

II.-A l'article L. 2313-12 du même code, les mots : « deux cents » sont remplacés par les mots : « trois cents ».

**III.-La section 2 du chapitre VI du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est ainsi modifiée :**

1° L'article L. 2326-2 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2326-2.-La délégation unique du personnel est composée des représentants du personnel élus dans les conditions prévues à la section 2 du chapitre IV du présent titre. » ;

(...)

- **Article L. 2326-2 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2015-994**

~~Le nombre des délégués du personnel constituant la délégation unique du personnel est déterminé par décret en Conseil d'Etat. La délégation unique du personnel est composée des représentants du personnel élus dans les conditions prévues à la section 2 du chapitre IV du présent titre.~~

## **C. Autres dispositions**

### **1. Code du travail**

Partie législative

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre I : Délégués du personnel

Chapitre IV : Composition, élection et mandat

Section 2 : Election

Sous-section 3 : Electorat et éligibilité.

- **Article L. 2314-18-1**

*Créé par loi n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 3*

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour être électeur et de vingt-quatre mois continus pour être éligible.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

Titre II : Comité d'entreprise

Chapitre IV : Composition, élection et mandat

Section 2 : Election

Sous-section 1 : Organisation des élections.

- **Article L. 2324-3**

*Modifié par ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 10*

L'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise et celle des délégués du personnel ont lieu à la même date.

L'employeur informe le personnel tous les quatre ans par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information de l'organisation des élections. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quarante-cinquième jour suivant la diffusion, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord en application de l'article L. 2314-27.

Lorsque l'organisation de l'élection est consécutive au franchissement du seuil mentionné à l'article L. 2322-2, le premier tour doit se tenir dans les quatre-vingt-dix jours suivant le jour de la diffusion.

- **Article L. 2324-4**

*Modifié par ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 11*

Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au comité d'entreprise les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation est faite deux mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

- **Article L. 2324-4-1.**

*Modifié par loi n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 30 (V)*

Sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

- **Article L. 2324-5**

Lorsque, en l'absence de comité d'entreprise, l'employeur est invité à organiser des élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il engage la procédure définie à l'article L. 2324-4 dans le mois suivant la réception de cette demande.

- **Article L. 2324-7**

*Modifié par loi n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 30 (V)*

Dans les entreprises de travail temporaire, et sans préjudice des dispositions relatives à la composition des collèges électoraux prévues par les articles L. 2324-11 à L. 2324-13, la répartition des sièges des membres du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1, en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

- **Article L. 2324-8.**

*Modifié par loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 (V)*

Lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. Celui-ci le porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette transmission.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département intéressé.

- **Article L. 2324-9**

Lorsque le juge judiciaire, saisi préalablement aux élections, décide la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.



- **Article L. 2324-10**

*Modifié par loi n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 7 (V)*

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise ou s'ils sont la conséquence de l'annulation de l'élection de membres du comité d'entreprise prononcée par le juge en application des deux derniers alinéas de l'article L. 2324-23.

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2324-22 pour pourvoir aux sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

**Sous-section 2 : Collèges électoraux.**

- **Article L. 2324-11**

*Modifié par loi n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43*

Les représentants du personnel sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;

- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, ces catégories constituent un troisième collège.

- **Article L. 2324-12**

*Modifié par loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 (V)*

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendu ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège dans les conditions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 2324-11.

L'accord préélectoral est communiqué, à sa demande, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1.

- **Article L. 2324-13**

*Modifié par loi n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 7 (V)*

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.

Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2324-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2324-11.

La saisine de l'autorité administrative mentionnée au troisième alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

*Sous-section 3 : Electorat et éligibilité.*

- **Article L. 2324-17-1**

*Créé par loi n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 3*

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

**Chapitre VI : Délégation unique du personnel**

**Section 1 : Mise en place.**

- **Article L. 2326-1**

*Modifié par loi n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 13*

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution de l'une des institutions mentionnées au premier alinéa ou du renouvellement de l'une d'entre elles.

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique.

Lorsque l'employeur met en place une délégation unique du personnel au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une délégation unique du personnel est mise en place au sein de chaque établissement distinct, au sens de l'article L. 2327-1.

**Section 2 : Composition et élection.**

- **Article L. 2326-2**

*Modifié par loi n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 13 (V)*

La délégation unique du personnel est composée des représentants du personnel élus dans les conditions prévues à la section 2 du chapitre IV du présent titre.

- **Article L. 2326-2-1**

*Créé par loi n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 13 (V)*

Le nombre de représentants constituant la délégation unique du personnel est fixé par décret en Conseil d'Etat. Un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales mentionnées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 peut augmenter le nombre de représentants du personnel constituant la délégation unique du personnel.

**Section 3 : Attributions et fonctionnement.**

- **Article L. 2326-3**

*Modifié par loi n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 13 (V)*

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.

- **Article L. 2326-4**

*Créé par loi n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 13 (V)*

Les membres de la délégation unique du personnel désignent un secrétaire et un secrétaire adjoint dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

- **Article L. 2326-5**

*Modifié par loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 (V)*

*Modifié par loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 18 (V)*

Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve des adaptations suivantes :

1° La délégation est réunie au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur. Au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

2° Le secrétaire et le secrétaire adjoint désignés en application de l'article L. 2326-4 exercent les fonctions dévolues au secrétaire du comité d'entreprise et au secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

3° Un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la délégation unique du personnel. Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit. L'ordre du jour est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger huit jours au moins avant la séance ;

4° Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, un avis unique de la délégation unique du personnel est recueilli au titre de ces deux institutions, sous réserve que les personnes mentionnées à l'article L. 4613-2 aient été convoquées à la réunion et que l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 en ait été prévenu en application de l'article L. 4614-11 ;

5° Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la délégation unique du personnel a recours à une expertise commune, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat. L'expert ou les experts menant une expertise commune doivent répondre aux mêmes exigences que celles définies aux articles L. 2325-35 et L. 4614-12 ;

6° Les avis de la délégation unique du personnel sont rendus dans les délais applicables aux avis du comité d'entreprise ;

7° Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative;

8° Les réunions de la délégation unique du personnel peuvent se dérouler en visioconférence, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-5-1, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des délégués du personnel (1).

*NOTA :*

*(1) Conformément à l'article 18 XVI de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les présentes dispositions sont applicables aux entreprises mentionnées au VI de l'article 13 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dans lesquelles l'employeur a décidé le maintien de la délégation unique du personnel.*

- **Article L. 2326-6**

*Modifié par loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 28*

Les règles en matière de crédit d'heures de délégation pour chacune des institutions sont adaptées comme suit :

1° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, un nombre d'heures fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants constituant la délégation unique. Ce temps peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Les conditions d'utilisation des heures de délégation sont fixées par décret en Conseil d'Etat ;

2° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur. Cette répartition ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application du 1° ;

3° Un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables que celles mentionnées au présent article.

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat.

**Section 4 : Conditions de suppression**

- **Article L. 2326-7**

*Créé par loi n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 13 (V)*

L'employeur peut, après avoir recueilli l'avis de la délégation unique du personnel, décider de ne pas la renouveler à l'échéance du mandat de ses membres. Dans ce cas, il procède sans délai à l'organisation de l'élection des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise ainsi qu'à la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions du présent code relatives à chacune des institutions concernées. Le mandat des membres de la délégation unique du personnel est, le cas échéant, prorogé jusqu'à la mise en place de ces institutions.

- **Article L. 2326-8**

*Créé par loi n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 13 (V)*

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe sous le seuil de cinquante salariés dans les conditions prévues à l'article L. 2322-7 et que l'employeur fait application du même article, les délégués du personnel cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils exercent leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à onze salariés.

- **Article L. 2326-9**

*Créé par loi n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 13 (V)*

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe au-dessus du seuil de trois cents salariés, les membres de la délégation unique du personnel continuent d'exercer leur mandat jusqu'à son terme, dans les conditions prévues au présent chapitre. A l'échéance du mandat des membres de la délégation unique du personnel, il peut être procédé à un regroupement des institutions représentatives du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 2391-1. A défaut, l'employeur procède sans délai à l'organisation de l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ainsi qu'à la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en application des dispositions du présent code relatives à chacune des institutions concernées.

**Quatrième partie : Santé et sécurité au travail**  
**Livre VI : Institutions et organismes de prévention**  
**Titre Ier : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**  
**Chapitre III : Composition et désignation.**

- **Article L. 4613-1**

*Modifié par loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 (V)*

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres 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.

L'employeur transmet à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 le procès-verbal de la réunion de ce collège.

**Partie réglementaire**

**Deuxième partie : Les relations collectives de travail**  
**Livre III : Les institutions représentatives du personnel**  
**Titre II : Comité d'entreprise**  
**Chapitre VI : Délégation unique du personnel**

- **Article R. 2326-1**

*Modifié par décret n°2016-345 du 23 mars 2016 - art. 1*

Le nombre de représentants prévu à l'article L. 2326-2-1 est ainsi fixé :

- 1° De 50 à 74 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- 2° De 75 à 99 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- 3° De 100 à 124 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- 4° De 125 à 149 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- 5° De 150 à 174 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- 6° De 175 à 199 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- 7° De 200 à 249 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- 8° De 250 à 299 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants.

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

## **D. Jurisprudence judiciaire**

- **Cass., 5 décembre 2012, n°12-13828**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 2326-1 et L. 2314-18-1 du code du travail ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation unique du personnel au comité d'entreprise ; qu'il en résulte que les travailleurs mis à disposition d'une entreprise, qui remplissent les conditions fixées par l'article L. 2314-18-1 du code du travail pour être éligibles en qualité de délégué du personnel, peuvent, à ce même titre, en l'absence de dispositions légales y faisant obstacle, être candidats à la délégation unique du personnel ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que par déclaration au greffe en date du 28 novembre 2011, la Société hôtelière Paris Les Halles a saisi le tribunal d'instance afin que soient annulées les candidatures de Mmes X... et Y... et de M. Z... à la délégation unique du personnel au motif qu'en leur qualité de salariés mis à disposition, ils sont inéligibles à cette élection ;

Attendu que pour faire droit à cette demande, le tribunal a retenu que dans la mesure où la délégation unique du personnel exerce incontestablement les attributions du comité d'entreprise, l'exclusion des salariés mis à disposition prévue pour l'élection des membres du comité d'entreprise doit s'appliquer également pour la délégation unique du personnel ;

Qu'en statuant ainsi, le tribunal a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 2 février 2012, entre les parties, par le tribunal d'instance de Paris 1er ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance de Paris 2e ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la Société hôtelière Paris Les Halles à payer aux demandeurs la somme globale de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq décembre deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils, pour Mmes X..., Y..., M. Z... et le syndicat CGT du commerce, de la distribution et des services de Paris.

Le moyen reproche au jugement attaqué d'AVOIR dit que Mesdames Marguerite X... et Viviane Y... et Monsieur B... Z... étaient inéligibles à l'élection de la délégation unique du personnel de la S. H. P. H., annulé en conséquence la candidature de Mesdames Marguerite X... et Viviane Y... et Monsieur B... Z... à ladite élection, et débouté Mesdames Marguerite X... et Viviane Y..., Monsieur B... Z... ainsi que l'Union locale CGT de leurs entières prétentions ;

AUX MOTIFS QUE conformément aux dispositions de l'article L. 2326-1 du code du travail, l'employeur peut décider, dans les entreprises de moins de 200 salariés, et après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise, que les délégués du personnel constituent une délégation du personnel au comité d'entreprise, dite délégation unique du personnel ; il apparaît en l'espèce que la S. H. P. H., qui exploite un hôtel portant l'enseigne NOVOTEL PARIS LES HALLES et comporte moins de 200 salariés, a fait le choix d'organiser la représentation du personnel dans le cadre d'une délégation unique, en application du texte susvisé, et de procéder plus précisément au renouvellement de cette institution représentative, à l'occasion duquel le litige présentement soumis au Tribunal est survenu entre les parties ; dans le cadre de l'organisation de cette élection, la S. H. P. H. conteste à Mesdames Marguerite X... et Viviane Y... et M. B... Z..., désignés en qualité de candidats par l'Union Syndicale CGT, leur éligibilité ; il n'est pas contesté à cet égard que les trois personnes concernées sont salariées d'une société sous-traitante, la Société SIN & STES, et mises à la disposition de la S. H. P. H. ; l'article L2324-17-1 du code du travail, qui constitue une disposition d'ordre public, dispose : " Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice " ; ce texte est inséré dans une sous-section 3 intitulée " Electoral et éligibilité " elle-même insérée plus largement dans un Titre II traitant du " Comité d'Entreprise ", l'institution des " Délégués du Personnel " faisant précisément l'objet d'un Titre 1er, en sorte qu'à la seule lecture du texte susvisé il convient de déduire que les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles en qualité de représentant au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice ; l'article L. 2314-18-1, qui est le pendant du précédent dans le Titre 1er intitulé " Délégué du Personnel ", dispose quant à lui que : " Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour être électeur et de vingt-quatre mois continus pour être éligible. Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice " ; par conséquent la question en litige porte sur l'applicabilité aux élections à la délégation unique du personnel de l'exclusion expresse prévue par l'article L. 2324-17-1 pour l'élection au comité d'entreprise ; à cet égard, dans la mesure où la délégation unique du personnel exerce incontestablement les attributions du comité d'entreprise, puisqu'elle laisse subsister en son sein les deux institutions que sont le comité d'entreprise et les délégués du personnel et

prévoit d'ailleurs un examen successif des ordres du jour de chacune (L. 2326-3) lors de ses réunions mensuelles, il apparaît que cette exclusion prévue pour l'élection au comité d'entreprise doit s'appliquer également pour celle de la délégation unique du personnel ; à cet égard, il doit être observé que le Conseil constitutionnel n'a pas jugé contraire à la Constitution la disposition de la loi du 20 août 2008 écartant l'éligibilité du salarié mis à disposition au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice, étant rappelé qu'elle subsiste bien évidemment dans l'entreprise avec laquelle il est lié contractuellement et qu'en tout état de cause ce même salarié mis à disposition, qui satisfait aux conditions prévues à l'article L. 1111-2 précité, a la qualité d'électeur aux instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise utilisatrice ; dans ces conditions, il convient de faire droit à la demande de la S. H. P. H. et de débouter l'Union Locale CGT, Mesdames Marguerite X... et Viviane Y... et M. B... Z... de leurs entières prétentions ;

ALORS QUE les Mesdames X... et Y..., Monsieur Z... et le syndicat CGT avaient demandé au Tribunal de dire et juger que Mesdames Marguerite X... et Viviane Y... et M. B... ne pouvaient être privés d'exercer leurs droits d'électeurs et d'éligibles à la délégation unique du personnel de la SHPH ; que le Tribunal les a déboutés de leurs entières prétentions ; qu'en statuant comme il l'a fait sans motiver sa décision concernant la qualité d'électeurs de Mesdames Marguerite X... et Viviane Y... et de M. B... Z..., le Tribunal a violé l'article 455 du Code de Procédure Civile ;

ALORS QUE les salariés mis à disposition d'une entreprise qui remplissent les conditions d'ancienneté sont éligibles aux fonctions de délégués du personnel ; qu'aucune disposition législative n'exclut le droit, pour ces salariés mis à d'être éligibles pour les élections de la délégation unique du personnel de l'entreprise utilisatrice ; que le Tribunal a jugé que l'exclusion prévue pour l'article L. 2324-17-1 du Code du Travail pour l'élection au comité d'entreprise devait s'appliquer également pour celle de la délégation unique du personnel ; qu'en statuant comme il l'a fait, le Tribunal a violé les articles L. 2324-17-1, L. 2314-18-1, L. 2326-1 et L. 2326-3 du Code du Travail et l'article 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

ALORS surtout QUE la délégation unique du personnel est constituée des délégués du personnel, qui exercent en outre les fonctions du comité d'entreprise ; que les conditions d'éligibilité de ses membres sont donc celles des délégués du personnel ; qu'en faisant prévaloir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise, et en privant ainsi les salariés de la possibilité qu'ils tiennent de la loi d'être élus délégués du personnel, le Tribunal a violé les articles L. 2324-17-1, L. 2314-18-1, L. 2326-1 et L. 2326-3 du Code du Travail et l'article 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

ALORS enfin QUE les exposants avaient fait valoir qu'ils remplissaient les conditions requises par l'article L. 2314-18-1 du Code du Travail pour être éligibles lors des élections de la délégation unique du personnel de la SHPH ; qu'en ne recherchant pas si les exposants remplissaient ces conditions, le Tribunal a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 2314-18-1 du Code du Travail.

## II. Constitutionnalité de la disposition contestée

### A. Normes de référence

#### 1. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

- 8<sup>ème</sup> alinéa

Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises

### B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

#### 1. Sur le principe de participation

- Décision n° 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

- SUR L'ARTICLE 54 :

26. Considérant que le I de l'article 54 de la loi déferée modifie l'article L. 620-10 du code du travail afin d'exclure du calcul des effectifs d'une entreprise les salariés qui y travaillent en exécution d'un contrat de sous-traitance ou de prestation de service, sauf pour le calcul du seuil qui détermine la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; que son II modifie les articles L. 423-7 et L. 433-4 du même code pour limiter aux seuls salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail le corps électoral appelé à désigner les délégués du personnel ainsi que les représentants des salariés à son comité d'entreprise ;

27. Considérant, selon les requérants, qu'en procédant à de telles exclusions au détriment de salariés " totalement intégrés à la communauté de travail de l'entreprise " bien qu'ils y exercent leurs fonctions dans le cadre d'un contrat de sous-traitance ou de prestation de service, l'article 54 porte atteinte au principe d'égalité et au huitième alinéa du Préambule de 1946 ; qu'en prenant toutefois ces salariés en compte pour le calcul des effectifs qui déterminent la mise en place du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le législateur se serait contredit, révélant par là même la méconnaissance de ces principes constitutionnels ;

28. Considérant, comme il a été dit ci-dessus, qu'il appartient au législateur, en vertu de l'article 34 de la Constitution, de déterminer, dans le respect du principe énoncé au huitième alinéa du Préambule de 1946, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ;

29. Considérant 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 ;

30. Considérant 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 ;

31. Considérant, par suite, qu'il y a lieu de déclarer contraire à la Constitution le II de l'article 54 de la loi déferée ; qu'il en va de même des dispositions de son I, qui en sont inséparables ;



- **Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008 - Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail**

- SUR L'ARTICLE 3 :

2. Considérant que le VII de l'article 3 de la loi déferée modifie l'article L. 1111-2 du code du travail afin de préciser que, pour la mise en oeuvre de ce code, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice lorsqu'ils sont présents dans ses locaux et y travaillent depuis au moins un an ; que son VIII insère dans le même code un article L. 2314-18-1 qui prévoit, pour l'élection des délégués du personnel, une condition de présence dans l'entreprise utilisatrice de douze mois continus pour être électeurs et de vingt-quatre mois continus pour être éligibles ; que les salariés mis à disposition choisissent d'exercer leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou dans celle où ils travaillent ; que son IX insère dans le code du travail un article L. 2324-17-1 qui soumet la participation des salariés mis à disposition à l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise à une présence de douze mois continus dans l'entreprise ; que ces salariés, qui ne sont pas éligibles, choisissent également d'exercer leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans celle où ils travaillent ;

3. Considérant que les requérants dénoncent les restrictions apportées par le législateur à l'exercice du droit de vote et d'éligibilité des salariés mis à disposition ; qu'ils lui reprochent d'avoir écarté des salariés qui sont intégrés de façon permanente et étroite à la communauté de travail que constitue l'entreprise et d'avoir méconnu, par suite, le principe de participation à la gestion de l'entreprise ; qu'ils font également valoir que les dispositions qu'ils critiquent conduiraient à traiter différemment des salariés travaillant dans une même entreprise selon qu'ils sont ou ne sont pas liés à elle par un contrat de travail ;

4. Considérant, en premier lieu, 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 énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ;

5. Considérant que la Constitution ne confère pas au Conseil constitutionnel un pouvoir général d'appréciation et de décision de même nature que celui du Parlement ;

6. Considérant 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 ;

7. Considérant, en second lieu, que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

8. Considérant qu'il était loisible au législateur, pour les motifs évoqués ci-dessus, 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 ; que la différence de traitement qu'il a établie est en rapport direct avec l'objectif qu'il s'était fixé ;

9. Considérant, dans ces conditions, que les griefs dirigés contre l'article 3 de la loi déferée doivent être rejetés ;

- **Décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010 - CGT-FO et autres (Représentativité des syndicats)**

1. Considérant qu'aux termes de l'article L. 2122-2 du code du travail : « Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à

une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants » ;

2. Considérant que, selon les requérants, cet article méconnaît la liberté syndicale, le principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail et le principe d'égalité devant la loi ;

3. Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi détermine les principes fondamentaux... du droit syndical » ; qu'il est à tout moment loisible au législateur, statuant dans le domaine qui lui est réservé par la Constitution, d'adopter, pour la réalisation ou la conciliation d'objectifs de nature constitutionnelle, des modalités nouvelles dont il lui appartient d'apprécier l'opportunité, dès lors que, dans l'exercice de ce pouvoir, il ne prive pas de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel ;

4. Considérant, d'une part, que les sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 disposent : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix... - Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ;

5. Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

6. Considérant, en premier lieu, qu'il était loisible au législateur, pour fixer les conditions de mise en œuvre du droit des travailleurs de participer par l'intermédiaire de leurs délégués à la détermination des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises, de définir des critères de représentativité des organisations syndicales ; que la disposition contestée tend à assurer que la négociation collective soit conduite par des organisations dont la représentativité est notamment fondée sur le résultat des élections professionnelles ; que le législateur a également entendu éviter la dispersion de la représentation syndicale ; que la liberté d'adhérer au syndicat de son choix, prévue par le sixième alinéa du Préambule de 1946, n'impose pas que tous les syndicats soient reconnus comme étant représentatifs indépendamment de leur audience ; qu'en fixant le seuil de cette audience à 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles quel que soit le nombre de votants, le législateur n'a pas méconnu les principes énoncés aux sixième et huitième alinéas du Préambule de 1946 ;

7. Considérant, en second lieu, que les organisations syndicales qui, selon leurs statuts, ont vocation à représenter certaines catégories de travailleurs et qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale ne se trouvent pas dans la même situation que les autres organisations syndicales ; qu'en prévoyant que, pour les organisations syndicales catégorielles, le seuil de 10 % est calculé dans les seuls collèges dans lesquels elles ont vocation à présenter des candidats, le législateur a institué une différence de traitement en lien direct avec l'objet de la loi ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance de l'article 6 de la Déclaration de 1789 doit être écarté ;

8. Considérant que la disposition contestée n'est contraire à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit,

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

1. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1111-3 du code du travail : « Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

« 1° Les apprentis ;

« 2° Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 5134-66 ;

« 4° Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée de la convention mentionnée à l'article L. 5134-19-1 ;

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

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

2. Considérant que, selon les requérants, cette disposition porterait atteinte au principe d'égalité devant la loi, au principe de la liberté syndicale et au principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ;
3. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « La loi... doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;
4. Considérant que le contrat d'apprentissage a pour objet, en vertu de l'article L. 6211-1 du code du travail, de donner à de jeunes travailleurs une formation professionnelle dont une partie est dispensée en entreprise ; que les contrats initiative-emploi et les contrats d'accompagnement dans l'emploi ont pour but, en application des articles L. 5134-65 et L. 5134-20 du même code, de favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi ; que le contrat de professionnalisation a pour objet, en vertu de l'article L. 6325-1, l'insertion ou le retour à l'emploi de jeunes ou d'adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle ; que la non-prise en compte de ces salariés dans le calcul des effectifs a une durée limitée ;
5. Considérant qu'aucun principe non plus qu'aucune règle de valeur constitutionnelle n'interdit au législateur de prendre des mesures destinées à venir en aide à des catégories de personnes défavorisées ; que le législateur pouvait donc, en vue d'améliorer l'emploi des jeunes et des personnes en difficulté et leur faire acquérir une qualification professionnelle, autoriser des mesures propres à ces catégories de travailleurs ; que les différences de traitement qui peuvent en résulter entre catégories de travailleurs ou catégories d'entreprises répondent à ces fins d'intérêt général et ne sont pas, dès lors, contraires au principe d'égalité ;
6. Considérant, en deuxième lieu, qu'aux termes du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; que ce droit a pour bénéficiaires, sinon la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, du moins tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés ;
7. Considérant que l'article L. 1111-3 du code du travail exclut certaines catégories de salariés du décompte des effectifs de l'entreprise sauf pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles ; que cette exclusion s'applique notamment au calcul des effectifs au regard des divers seuils fixés par le code du travail en vue d'assurer la représentation du personnel dans l'entreprise ; qu'en l'adoptant, le législateur a entendu alléger les contraintes susceptibles de peser sur les entreprises afin de favoriser l'insertion ou le retour de ces personnes sur le marché du travail ; que la différence de traitement qui en résulte est en rapport direct avec l'objet de la loi ;
8. Considérant que l'article L. 1111-3 du code du travail n'a pas de conséquences sur les droits et obligations des salariés en cause ; qu'il ne leur interdit pas, en particulier, d'être électeur ou éligible au sein des instances représentatives du personnel de l'entreprise dans laquelle ils travaillent ; que, par suite, il ne porte pas atteinte, en lui-même, au principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ;
9. Considérant, en dernier lieu, qu'aux termes du sixième alinéa du Préambule de 1946 : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » ; que la disposition contestée ne fait pas obstacle au droit des salariés mentionnés à l'article L. 1111-3 du code du travail de constituer librement une organisation syndicale ou d'adhérer librement à celle de leur choix ;
10. Considérant que la disposition contestée n'est contraire à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit,

- **Décision n° 2013-333 QPC du 26 juillet 2013 - M. Philippe M. et autres (Représentation des salariés au conseil d'administration)**

4. Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution, la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail ;
5. Considérant que 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 » ; 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, garantie par le sixième alinéa, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre 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, toutefois, le huitième alinéa du Préambule de 1946 n'impose pas la présence de représentants des salariés au sein des organes de direction de l'entreprise ;

6. Considérant que les dispositions contestées permettent aux sociétés anonymes qui le souhaitent de prévoir dans leurs statuts la présence de représentants élus des salariés au sein de leur conseil d'administration ; qu'elles fixent les modalités de ces élections, et notamment la composition du corps électoral, qui comprend seulement les salariés de la société et éventuellement de ses filiales françaises ; qu'il en résulte que les salariés mis à disposition de la société sont exclus de ce corps électoral ;

7. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article L. 225-35 du code de commerce : « Le conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en oeuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent » ; que, si le législateur a entendu, par les dispositions contestées, permettre que la participation des travailleurs à la gestion des entreprises soit renforcée, il ne résulte pas du huitième alinéa du Préambule de 1946 que cette participation doit être mise en oeuvre dans les mêmes conditions selon qu'elle s'applique aux organes dirigeants de l'entreprise ou aux institutions représentatives du personnel ; qu'eu égard aux attributions du conseil d'administration, le législateur pouvait, sans méconnaître les exigences constitutionnelles précitées, limiter le corps électoral pour l'élection des salariés à ce conseil aux seuls salariés de la société et, éventuellement, de ses filiales françaises ;

## **2. Sur le principe d'égalité devant la loi**

*Cf. décisions n° 2008-568 DC du 7 août 2008 et n° 2011-122 QPC du 29 avril 2011 citées ci-dessus*