



Décision n° 2017 - 686 QPC

Article L. 2324-22-1 du code travail

Proportion d'hommes et de femmes sur les listes de candidats aux élections du comité d'entreprise

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2017

Sommaire

I.	Contexte de la disposition contestée	4
II.	Constitutionnalité de la disposition contestée	11

Table des matières

I. Contexte de la disposition contestée	4
A. Dispositions contestées	4
Code du travail.....	4
- Article L. 2324-22-1	4
B. Évolution des dispositions contestées	4
1. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.....	4
- Article 7	4
2. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.....	5
- Article 1	5
- Art. L. 2314-30	5
- Article 9	6
C. Autres dispositions	7
1. Code du travail	7
- Article L. 2314-24.....	7
- Article L. 2314-24-1	7
- Article L. 2324-6 [Abrogé].....	8
- Article L. 2324-11.....	8
- Article L. 2324-21.....	8
- Article L. 2324-22.....	9
- Article R. 2324-1	9
- Article R. 2324-18	10
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	11
A. Normes de référence.....	11
1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789	11
- Article 1 ^{er}	11
- Article 6	11
2. Préambule de la constitution de 1946.....	11
- Alinéa 3.....	11
- Alinéa 6.....	11
- Alinéa 8.....	11
3. Constitution du 4 octobre 1958	11
- Article 1 ^{er}	11
- Article 3	11
B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....	12
1. Sur l'égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités professionnelles et sociales.....	12
- Décision n° 2006-533 DC du 16 mars 2006 - Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.....	12
- Décision n° 2010-608 DC du 24 juin 2010 - Loi organique relative au Conseil économique, social et environnemental	12
- Décision n° 2010-611 DC du 19 juillet 2010 - Loi organique relative à l'application de l'article 65 de la Constitution.....	13
- Décision n° 2012-658 DC du 13 décembre 2012 - Loi organique relative à la programmation et à la gouvernance des finances publiques.....	13
- Décision n° 2015-465 QPC du 24 avril 2015 - Conférence des présidents d'université [Composition de la formation restreinte du conseil académique]	14

2. Sur le principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail	14
- 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	14
- Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008 - Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	15
- Décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010 - CGT-FO et autres [Représentativité des syndicats]	16
- Décision n° 2011-122 QPC du 29 avril 2011 - Syndicat CGT et autre [Calcul des effectifs de l'entreprise]	16
- Décision n° 2011-205 QPC du 9 décembre 2011 - Pateline F. [Nouvelle-Calédonie : rupture du contrat de travail d'un salarié protégé].....	17
- Décision n° 2013-333 QPC du 26 juillet 2013 - M. Philippe M. et autres [Représentation des salariés au conseil d'administration]	18
- 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]	19
3. Sur la liberté syndicale.....	20
- Décision n° 83-162 DC du 20 juillet 1983 - Loi relative à la démocratisation du secteur public.....	20
- Décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989 - Loi modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion	20
- Décision n° 2010-68 QPC du 19 novembre 2010 - Syndicat des médecins d'Aix et région [Représentation des professions de santé libérales].....	21
- Décision n° 2011-134 QPC du 17 juin 2011 - Union générale des fédérations de fonctionnaires CGT et autres [Réorientation professionnelle des fonctionnaires]	21
- Décision n° 2013-345 QPC du 27 septembre 2013 - Syndicat national Groupe Air France CFTC [Communication syndicale par voie électronique dans l'entreprise]	22
4. Sur le principe d'égalité devant le suffrage	22
- Décision n° 2015-465 QPC du 24 avril 2015 - Conférence des présidents d'université [Composition de la formation restreinte du conseil académique]	22
5. Sur l'incompétence négative.....	23
- Décision n° 2014-373 QPC du 4 avril 2014 - Société Sephora [Conditions de recours au travail de nuit].....	23
- Décision n° 2014-388 QPC du 11 avril 2014 - Confédération Générale du Travail Force Ouvrière et autre [Portage salarial].....	24
- Décision n° 2016-580 QPC du 5 octobre 2016 - M. Nabil F. [Expulsion en urgence absolue].....	24

I. Contexte de la disposition contestée

A. Dispositions contestées

Code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre II : Comité d'entreprise

Chapitre IV : Composition, élection et mandat

Section 2 : Election

Sous-section 4 bis : Représentation équilibrée des femmes et des hommes

- **Article L. 2324-22-1**

Créé par LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 7 (V)

Version en vigueur avec terme du 1 janvier 2017 au 1 janvier 2018

Abrogé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2324-22 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité d'entreprise et à la liste de ses membres suppléants.

B. Évolution des dispositions contestées

1. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi¹

- **Article 7**

(...)

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

1° L'article L. 2324-6 est abrogé ;

2° Après la sous-section 4, est insérée une sous-section 4 bis ainsi rédigée :

« Sous-section 4 bis « Représentation équilibrée des femmes et des hommes

« Art. L. 2324-22-1.-Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2324-22 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

¹ Décision n° 2015-720 DC du 13 août 2015 - Loi relative au dialogue social et à l'emploi

« Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

« 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

« 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

« En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

« Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité d'entreprise et à la liste de ses membres suppléants.

« Art. L. 2324-22-2.-Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. »

(...)

IX.-Le présent article entre en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

2. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales²

- Article 1

I.-Les titres Ier et II du livre III de la deuxième partie du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :

(...)

« Sous-section 5

« Représentation équilibrée des femmes et des hommes

- Art. L. 2314-30

Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-29 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

« Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

« 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

« 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

« En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

« Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

« Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité social et économique et à la liste de ses membres suppléants.

« Art. L. 2314-31.-Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

² [Projet en cours de ratification](#) – 1ere lecture An novembre 2017, lecture programmée au Sénat fin janvier 2018.

- **Article 9**

I. - Les dispositions de la présente ordonnance, autres que celles mentionnées à l'article 8, entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018, sous réserve des dispositions prévues par le présent article.

II. - Le comité social et économique est mis en place au terme du mandat des délégués du personnel ou des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019 sous réserve des dispositions suivantes :

1° Lorsqu'a été conclu, avant la publication de la présente ordonnance, un protocole d'accord préélectoral en vue de la constitution ou du renouvellement des instances représentatives du personnel, il est procédé à l'élection de celles-ci conformément aux dispositions en vigueur avant cette publication et le comité social et économique est mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ;

2° Lorsque, en dehors du cas prévu au 1° du présent I, les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail arrivent à échéance entre la date de publication de la présente ordonnance et le 31 décembre 2017, ces mandats sont prorogés jusqu'à cette date ; leur durée peut être également prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ;

3° Lorsque, en dehors du cas prévu au 1° du présent II, les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée.

III. - Pour assurer la mise en place du comité social et économique, la durée du mandat des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du comité social et économique et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du comité social et économique central.

IV. - En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur prévue à l'article L. 1224-1 et lorsque n'a pas été mis en place un comité social et économique au sein de l'entreprise absorbée, les dispositions suivantes sont applicables :

1° Si cette entreprise devient un établissement distinct, en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement, il est procédé à des élections en son sein pour la mise en place du comité social et économique d'établissement, sauf si le renouvellement du comité social et économique central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de moins de douze mois suivant la modification dans la situation juridique ;

2° Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements qui conservent ce caractère, en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement, il est procédé à des élections au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place du comité social et économique d'établissement, sauf si le renouvellement du comité social et économique central dans l'entreprise absorbante doit intervenir dans un délai de moins de douze mois suivant la modification dans la situation juridique.

V. - Lorsqu'il est fait application des dispositions prévues au I du présent article, ainsi que pendant la durée des mandats en cours, les dispositions des titres Ier et II du livre III relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, les dispositions du titre VIII du livre III sur le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les dispositions du titre IX du livre III sur le regroupement par accord des institutions représentatives du personnel, les dispositions du titre X du livre III sur les réunions communes des institutions représentatives du personnel ainsi que les dispositions du titre Ier du livre VI de la quatrième partie, relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail demeurent applicables dans leur rédaction en vigueur à la date de publication de la présente ordonnance.

Pour l'application des dispositions du code du travail autres que celles citées au premier alinéa du présent VI, modifiées par les ordonnances prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 susvisée, jusqu'au 31 décembre 2019, il convient de lire selon les cas « comité social et économique » ou « comité d'entreprise » ou « comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel » ou « comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».

VI. - L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'entreprise, des comités d'établissement, des comités centraux entreprises, des délégations uniques du personnel, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des instances prévues à l'article L. 2391-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la publication de la présente ordonnance, existant à la date de publication de la présente ordonnance sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux comités sociaux et économiques prévus au titre Ier du livre III de la deuxième partie du code du travail mis en place au terme du mandat en cours des instances précitées et au plus tard au 31 décembre 2019.

Ce transfert s'effectue à titre gratuit lors de la mise en place des comités sociaux et économique. Une convention conclue avant le 31 décembre 2019 entre les comités sociaux et économiques et les membres des anciennes instances citées au premier alinéa définit les conditions dans lesquelles ces instances mettent à disposition du comité social et économique les biens de toute nature, notamment les immeubles et les applications informatiques, ainsi que, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Les transferts de biens meubles ou immeubles prévus au présent article ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'Etat ni à perception de droits ou de taxes.

C. Autres dispositions

1. Code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Délégué du personnel

Chapitre IV : Nombre, élection et mandat

Section 2 : Election

Sous-section 4 bis : Représentation équilibrée des femmes et des hommes

- Article L. 2314-24

Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 269

Version en vigueur avec terme du 8 août 2015 au 1 janvier 2018

Abrogé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article [L. 2314-3](#). Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

- Article L. 2314-24-1

Créé par LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 7 (V)

Version en vigueur avec terme du 1 janvier 2017 au 1 janvier 2018

Abrogé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article [L. 2314-24](#) qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Le présent article s'applique à la liste des délégués titulaires et à la liste des délégués suppléants.

Titre II : Comité d'entreprise

Chapitre IV : Composition, élection et mandat

Section 2 : Election

Sous-section 1 : Organisation des élections.

- **Article L. 2324-6 [Abrogé]**

Abrogé par LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 7 (V)

Lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

Section 2 : Election

Sous-section 2 : Collèges électoraux.

- **Article L. 2324-11**

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

Version en vigueur avec terme du 24 mars 2012 au 1 janvier 2018

Abrogé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

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.

Sous-section 4 : Mode de scrutin et résultat des élections.

- **Article L. 2324-21**

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

Version en vigueur avec terme du 7 mars 2014 au 1 janvier 2018

Abrogé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales 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 respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

- **Article L. 2324-22**

Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 269

Version en vigueur avec terme du 8 août 2015 au 1 janvier 2018

Abrogé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

Le scrutin est de liste et à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2324-4. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Partie réglementaire

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre II : Comité d'entreprise

Chapitre IV : Composition, élection et mandat

Section 1 : Composition

- **Article R. 2324-1**

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

La délégation du personnel au comité d'entreprise est composée comme suit :

- 1° De 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- 2° De 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- 3° De 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- 4° De 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- 5° De 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- 6° De 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- 7° De 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- 8° De 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;
- 9° De 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- 10° De 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants ;
- 11° De 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants ;
- 12° A partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

Sous-section 3 : Mode de scrutin et résultat des élections

Paragraphe 2 : Attribution des sièges

- **Article R. 2324-18**

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

II. Constitutionnalité de la disposition contestée

A. Normes de référence

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

- Article 1^{er}

Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.

- Article 6

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

2. Préambule de la constitution de 1946

- Alinéa 3

La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.

- Alinéa 6

Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

- Alinéa 8

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

3. Constitution du 4 octobre 1958

- Article 1^{er}

La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

- Article 3

La souveraineté nationale appartient au peuple qui l'exerce par ses représentants et par la voie du référendum.

Aucune section du peuple ni aucun individu ne peut s'en attribuer l'exercice.

Le suffrage peut être direct ou indirect dans les conditions prévues par la Constitution. Il est toujours universel, égal et secret.

Sont électeurs, dans les conditions déterminées par la loi, tous les nationaux français majeurs des deux sexes, jouissant de leurs droits civils et politiques.

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

1. Sur l'égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités professionnelles et sociales

- Décision n° 2006-533 DC du 16 mars 2006 - Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

- . En ce qui concerne le titre III intitulé : " Accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles " :
12. Considérant que l'article 1er de la Déclaration de 1789 proclame : " Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune " ; que l'alinéa 3 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 précise : " La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme " ; qu'en vertu de l'article 1er de la Constitution : " La France... assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion... " ;
13. Considérant qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration de 1789 : " ... Tous les citoyens... sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents " ; que le deuxième alinéa de l'article 3 de la Constitution dispose qu'" aucune section du peuple " ne peut s'attribuer l'exercice de la souveraineté nationale ;
14. Considérant que, si aux termes du cinquième alinéa du même article 3 : " La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ", il résulte des travaux parlementaires que cet alinéa ne s'applique qu'aux élections à des mandats et fonctions politiques ;
15. Considérant que, si la recherche d'un accès équilibré des femmes et des hommes aux responsabilités autres que les fonctions politiques électives n'est pas contraire aux exigences constitutionnelles rappelées ci-dessus, elle ne saurait, sans les méconnaître, faire prévaloir la considération du sexe sur celle des capacités et de l'utilité commune ; que, dès lors, la Constitution ne permet pas que la composition des organes dirigeants ou consultatifs des personnes morales de droit public ou privé soit régie par des règles contraignantes fondées sur le sexe des personnes ;
16. Considérant qu'il s'ensuit qu'en imposant le respect de proportions déterminées entre les femmes et les hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance des sociétés privées et des entreprises du secteur public, au sein des comités d'entreprise, parmi les délégués du personnel, dans les listes de candidats aux conseils de prud'hommes et aux organismes paritaires de la fonction publique, les dispositions du titre III de la loi déferée sont contraires au principe d'égalité devant la loi ; qu'il y a lieu en conséquence de les déclarer contraires à la Constitution ; qu'il en est de même des autres dispositions du titre III, en raison de leur caractère inséparable des précédentes ;

- Décision n° 2010-608 DC du 24 juin 2010 - Loi organique relative au Conseil économique, social et environnemental

6. Considérant que l'article 7 de la loi organique soumise à l'examen du Conseil constitutionnel modifie la composition du Conseil économique, social et environnemental, dans la limite fixée par l'article 71 de la Constitution, afin notamment d'y faire siéger des personnes au titre de la protection de la nature et de l'environnement ; qu'il tend également à favoriser la place des femmes dans cette institution sur le fondement du second alinéa de l'article 1er de la Constitution aux termes duquel : « La loi favorise l'égal accès des femmes et

des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » ;

7. Considérant que son article 9 limite à deux le nombre de mandats successifs qui pourront être exercés par les membres du Conseil économique, social et environnemental et complète les dispositions relatives à leur remplacement en cas de vacance ;

8. Considérant que les autres dispositions de la loi organique relevant de l'article 71 de la Constitution, à l'exception de son article 10, modifient la rédaction de l'ordonnance du 29 décembre 1958 susvisée pour adapter le fonctionnement du Conseil économique, social et environnemental aux nouvelles missions qui lui ont été confiées par le constituant ;

9. Considérant que l'ensemble de ces dispositions n'est pas contraire à la Constitution ;

- **Décision n° 2010-611 DC du 19 juillet 2010 - Loi organique relative à l'application de l'article 65 de la Constitution**

6. Considérant que l'article 3 insère dans la loi organique du 5 février 1994 susvisée deux articles 5-1 et 5-2 ; que l'article 5-1 fixe les modalités de désignation de l'avocat qui siège dans les trois formations du Conseil supérieur de la magistrature ; que l'article 5-2 tend à favoriser la place des femmes dans cette institution sur le fondement du second alinéa de l'article 1er de la Constitution aux termes duquel : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » ; que cet article 5-2 prévoit également que, pour la mise en oeuvre de la procédure prévue au dernier alinéa de l'article 13 de la Constitution, les nominations des personnalités qualifiées sont soumises « à la commission permanente compétente en matière d'organisation judiciaire de chaque assemblée » ; que ces dispositions sont conformes à la Constitution ; que, toutefois, en désignant la commission permanente compétente de chaque assemblée, l'article 5-2 de la loi organique a fixé des règles relevant de la loi ordinaire ;

- **Décision n° 2012-658 DC du 13 décembre 2012 - Loi organique relative à la programmation et à la gouvernance des finances publiques**

42. Considérant, en deuxième lieu, que le septième alinéa de l'article 11 est relatif au nombre de femmes et d'hommes qui composent le Haut Conseil des finances publiques ; qu'aux termes de cet alinéa : « L'ensemble des membres nommés au titre du 1° et l'ensemble des membres nommés au titre du 2° comprennent autant de femmes que d'hommes. Un tirage au sort, dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'État, indique si, pour la constitution initiale du Haut Conseil des finances publiques, le membre devant être nommé par chacune des cinq autorités mentionnées aux 2° et 3° est un homme ou une femme. Lors de chaque renouvellement des membres nommés au titre des mêmes 2° et 3°, le membre succédant à une femme est un homme et celui succédant à un homme une femme. Le remplaçant d'un membre nommé au titre des 1°, 2° ou 3° est de même sexe » ;

43. Considérant qu'aux termes du second alinéa de l'article premier de la Constitution : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » ; que, sur ce fondement, il était loisible au législateur d'adopter des dispositions ayant pour objet de favoriser la parité au sein du Haut Conseil des finances publiques ; qu'il appartient au pouvoir réglementaire, sous le contrôle du Conseil d'État, de fixer les modalités du tirage au sort de nature à assurer en permanence le respect de cet objectif ; que, toutefois, ces dispositions, qui ne sont pas relatives aux garanties de compétence et d'indépendance des membres du Haut Conseil, n'ont pas un caractère organique ;

44. Considérant, en troisième lieu, que le huitième alinéa de l'article 11 dispose que les membres du Haut Conseil des finances publiques ne sont pas rémunérés ; que ses neuvième à onzième alinéas sont relatifs aux différentes durées de mandat de ses membres ; que son douzième alinéa dispose que, dans l'exercice de leur mandat, les membres du Haut Conseil ne peuvent solliciter ou recevoir aucune instruction du Gouvernement ou de toute autre personne publique ou privée ; que le treizième alinéa prévoit les conditions de remplacement d'un membre du Haut Conseil en cas de décès ou de démission ; que le dernier alinéa fixe les modalités selon lesquelles, en cas d'incapacité physique permanente ou de manquement grave à ses obligations d'un membre du Haut Conseil désigné aux 1°, 2° et 3° de l'article 11 précités, il peut être mis fin à ses fonctions ; que ces

dispositions, relatives aux garanties d'indépendance des membres du Haut Conseil, ne sont pas contraires à la Constitution ;

- **Décision n° 2015-465 QPC du 24 avril 2015 - Conférence des présidents d'université [Composition de la formation restreinte du conseil académique]**

- SUR LES GRIEFS TIRÉS DE L'ATTEINTE AU PRINCIPE D'ÉGALITÉ DEVANT LA LOI :

9. Considérant que l'article 6 de la Déclaration de 1789 dispose que 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 ;

10. Considérant, en premier lieu, que les dispositions contestées posent le principe d'une composition à parité d'hommes et de femmes de la formation restreinte du conseil académique lorsqu'elle examine des questions individuelles relatives aux enseignants-chercheurs autres que les professeurs des universités ; que la différence de traitement entre enseignants-chercheurs membres du conseil académique selon qu'ils participent ou non à la formation restreinte a pour objet de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles ; que le législateur a ainsi assuré la conciliation entre cet objectif et le principe d'égalité devant la loi ;

11. Considérant, en second lieu, qu'en imposant une composition à parité d'hommes et de femmes de la formation restreinte du conseil académique lorsqu'elle examine des questions individuelles relatives aux enseignants-chercheurs membres d'un autre corps que celui des professeurs d'université, sans imposer une telle parité pour la formation restreinte du conseil académique lorsqu'elle examine des questions individuelles relatives aux professeurs des universités, le législateur a traité différemment des situations différentes ; que cette différence de traitement est en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit ;

12. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les griefs tirés d'une atteinte au principe d'égalité devant la loi doivent être écartés ;

- **SUR LE GRIEF TIRÉ DE LA MÉCONNAISSANCE DU SECOND ALINÉA DE L'ARTICLE 1^{er} DE LA CONSTITUTION :**

13. Considérant qu'aux termes du second alinéa de l'article 1^{er} de la Constitution « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » ; qu'il ressort de ces dispositions que le constituant a entendu permettre au législateur d'instaurer tout dispositif tendant à rendre effectif l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ; qu'à cette fin, il est loisible au législateur d'adopter des dispositions revêtant soit un caractère incitatif, soit un caractère contraignant ; qu'il lui appartient toutefois d'assurer la conciliation entre cet objectif et les autres règles et principes de valeur constitutionnelle auxquels le pouvoir constituant n'a pas entendu déroger ;

14. Considérant que cette disposition n'institue pas un droit ou une liberté que la Constitution garantit ; que sa méconnaissance ne peut donc être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité ;

2. Sur le principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail

- **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 œuvre ;

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 déférée ; 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 déférée modifie l'article L. 1111-2 du code du travail afin de préciser que, pour la mise en œuvre 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 conduiront 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 œuvre ;

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]**

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 oeuvre 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 ;

- **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,

1. Considérant qu'aux termes de l'article Lp. 311-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie : « Les dispositions du chapitre III du titre Ier du présent livre, relatives au droit d'expression des salariés, du chapitre III du titre II, relatives à l'exercice du droit syndical, du titre IV, relatives aux institutions représentatives du personnel et du titre V relatives aux dispositions spécifiques aux salariés protégés, ne sont pas applicables à l'État, à la Nouvelle-Calédonie, aux provinces, aux communes et aux établissements publics administratifs » ;
2. Considérant que le requérant fait valoir que ces dispositions instituent une différence de traitement sur le territoire de la Nouvelle Calédonie entre, d'une part, les agents de l'État, de la Nouvelle-Calédonie, des provinces, des communes et des établissements publics administratifs et, d'autre part, les salariés des entreprises privées et les agents des établissements publics industriels et commerciaux ; qu'ainsi, elles méconnaîtraient le principe d'égalité devant la loi ; qu'en outre, en privant les agents de ces administrations publiques du bénéfice de l'application des dispositions du code du travail de Nouvelle-Calédonie relatives au droit d'expression des salariés, à l'exercice du droit syndical, aux institutions représentatives du personnel et aux salariés protégés, les dispositions contestées porteraient atteinte à la liberté syndicale et au principe de participation des travailleurs à la détermination des conditions de travail ;
3. Considérant qu'en vertu de l'article 21 de la loi organique du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie, l'État est compétent en matière de fonction publique de l'État ; qu'en vertu de l'article 22 de la même loi organique, la Nouvelle-Calédonie est compétente en matière de fonction publique de la Nouvelle-Calédonie ainsi qu'en matière de droit du travail et droit syndical ; qu'en outre, aux termes de l'article 99 de la même loi organique : « Les lois du pays interviennent dans les matières suivantes correspondant aux compétences exercées par la Nouvelle-Calédonie ou à compter de la date de leur transfert par application de la présente loi : . . . 3° Principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et du droit de la sécurité sociale ; garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires de la Nouvelle-Calédonie et des communes » ;
4. Considérant, d'une 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 ;
5. Considérant, d'autre part, qu'aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » ; que son huitième alinéa dispose : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ;
6. Considérant, en premier lieu, qu'il était loisible au législateur, pour mettre en œuvre la liberté syndicale et le principe de participation, d'adopter des dispositions particulières applicables aux agents des administrations publiques salariés dans les conditions du droit privé s'agissant du droit d'expression des salariés, du droit syndical, des institutions représentatives du personnel et des salariés protégés ;
7. Considérant, en second lieu, que les dispositions contestées soustraient ces agents des administrations publiques du bénéfice des dispositions du code du travail de Nouvelle-Calédonie applicables aux relations collectives du travail ; que ni ces dispositions ni aucune loi du pays de Nouvelle-Calédonie n'assurent la mise en œuvre, pour ces agents, de la liberté syndicale et du principe de participation des travailleurs ; que, par suite, les dispositions contestées portent une atteinte inconstitutionnelle aux exigences précitées du Préambule de 1946 ; qu'elles doivent être déclarées contraires à la Constitution ;

- **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 œuvre et, en particulier, les modalités selon lesquelles la représentation des travailleurs est assurée dans l'entreprise ; qu'à cette fin, le droit de participer « par l'intermédiaire de leurs délégués » à « la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » a pour bénéficiaires, sinon la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, du moins tous

ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés ; que, 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 ;

- **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]**

1. L'article L. 2326-2 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi du 17 août 2015 mentionnée ci-dessus, prévoit : « *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* ».

2. Le syndicat requérant reproche à ces dispositions de priver les salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice du droit reconnu aux autres salariés d'être éligibles à la délégation unique du personnel mise en place au sein de cette entreprise. Il en résulterait une méconnaissance du principe de participation garanti par le huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. En outre, les dispositions contestées violeraient 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.

3. Le Préambule de la Constitution de 1946 dispose, en son huitième alinéa, que : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». L'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail. 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 et, en particulier, les modalités selon lesquelles la représentation des travailleurs est assurée dans l'entreprise. 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, non la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, mais 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.

4. Selon 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* ». Le principe d'égalité devant la loi 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.

5. Les dispositions contestées prévoient que la délégation unique du personnel est composée de représentants du personnel élus dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise. Or, en application de l'article L. 2324-17-1 du code du travail, les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice. Ils ne le sont donc pas non plus à la délégation unique du personnel.

6. En premier lieu, les salariés mis à disposition 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.

7. En deuxième lieu, la délégation unique du personnel, mise en place à l'initiative du chef d'entreprise ou par accord collectif majoritaire afin de la substituer aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, exerce, en vertu de l'article L. 2326-3 du code du travail, les attributions dévolues à chacune de ces institutions représentatives du personnel. Ses membres ont donc accès à l'ensemble des informations adressées à ces dernières. 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 n'a ainsi pas méconnu les exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946.

8. En troisième lieu, et pour les mêmes motifs, tirés de ce que les délégués du personnel n'ont pas accès aux mêmes informations confidentielles que les membres de la délégation unique 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. Le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité doit donc être écarté.

9. Il résulte de tout ce qui précède que l'article L. 2326-2 du code du travail, qui ne méconnaît aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doit être déclaré conforme à la Constitution.

3. Sur la liberté syndicale

Voir aussi les décisions n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010 - CGT-FO et autres [Représentativité des syndicats] et n° 2011-122 QPC du 29 avril 2011 - Syndicat CGT et autre [Calcul des effectifs de l'entreprise] *supra*

- **Décision n° 83-162 DC du 20 juillet 1983 - Loi relative à la démocratisation du secteur public**

- Sur l'article 33 de la loi (nouvel article L. 412-23 du code du travail) :

83. Considérant que l'article 33 de la loi introduit dans le code du travail de nouvelles dispositions applicables aux établissements et entreprises mentionnés à l'article 1er de la loi relative à la démocratisation du secteur public ; que l'une de ces dispositions figurant au nouvel article L. 412-23 du code du travail prévoit que la négociation que l'employeur doit engager avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sur des modalités complémentaires d'exercice du droit syndical doit porter notamment sur "les conditions dans lesquelles pourra être facilitée la collecte des cotisations syndicales" ;

84. Considérant qu'il est fait grief à cette disposition de permettre aux organisations syndicales de faire pression sur les salariés de l'entreprise en vue de leur adhésion à un syndicat ou du maintien de celle-ci, en violation du principe de la liberté syndicale formulé par le Préambule de 1946 ;

85. Considérant que la seule éventualité d'abus contraires à la Constitution dans l'application d'une disposition législative n'entraîne pas l'inconstitutionnalité de celle-ci ; que la disposition critiquée ne saurait permettre que soit imposé en droit ou en fait, directement ou indirectement, l'adhésion ou le maintien de l'adhésion des salariés d'une entreprise à une organisation syndicale ; qu'il appartiendrait à la direction des entreprises intéressées de refuser de souscrire à toute clause tendant à un tel résultat et, le cas échéant, aux juridictions compétentes, d'en prononcer la nullité ou d'en interdire l'application ;

- **Décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989 - Loi modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion**

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

11. Considérant que, sur le fondement de ces dispositions, il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions de travail ou aux relations du travail, de laisser aux employeurs et

aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser après une concertation appropriée, les modalités concrètes de mise en œuvre des normes qu'il édicte ; qu'au surplus, constitue un principe fondamental du droit du travail, le principe selon lequel une convention collective de travail peut contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements ;

(...)

. En ce qui concerne les dispositions de l'article 30 relatives à l'entretien préalable au licenciement :

27. Considérant que l'article 30 apporte plusieurs modifications à l'article L. 122-14 du code du travail qui concerne l'obligation faite à l'employeur qui envisage de licencier un salarié, de le convoquer au préalable afin de lui indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications de l'intéressé ; qu'en vertu de l'adjonction apportée par le paragraphe I de l'article 30 au texte de l'article L. 122-14 "lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix, inscrite sur une liste dressée par le représentant de l'État dans le département après consultation des organisations représentatives visées à l'article L. 136-1 dans des conditions fixées par décret. Mention doit être faite de cette faculté dans la lettre de convocation prévue au premier alinéa du présent article." ;

28. Considérant que les auteurs de la saisine font grief à ces dispositions de ne pas préciser les modalités d'intervention du "négociateur extérieur à l'entreprise" ; que si sa mission lui permet d'avoir accès à des informations relatives à l'entreprise, le respect des droits de la défense et du principe du contradictoire devrait alors être assuré ; que du fait de l'absence de garanties sur ce point, le texte méconnaît le principe d'égalité devant la justice ;

29. Considérant qu'il ressort des débats parlementaires que la personne qui, à la demande d'un salarié peut être présente à ses côtés, lors de l'entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, n'est investie d'aucun pouvoir particulier à l'encontre de l'employeur ; qu'elle n'a d'autre mission que d'assister le salarié et de l'informer sur l'étendue de ses droits ; qu'il suit de là que l'argumentation des auteurs de la saisine, qui repose sur une inexacte interprétation des dispositions de l'article 30 de la loi, est inopérante et ne peut qu'être écartée ;

- **Décision n° 2010-68 QPC du 19 novembre 2010 - Syndicat des médecins d'Aix et région
[Représentation des professions de santé libérales]**

6. Considérant, d'autre part, qu'aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » ;

7. Considérant, en premier lieu, que le deuxième alinéa de l'article L. 4031-2 du code de la santé publique ne fait pas obstacle au droit des professionnels de santé de constituer librement une organisation syndicale ou d'adhérer librement à celle de leur choix ;

8. Considérant, en second lieu, que le législateur a fondé le régime de la représentativité des organisations syndicales des professionnels de santé et celui de la passation des conventions nationales sur l'audience de ces organisations aux élections aux unions régionales des professionnels de santé ; qu'en prenant en compte le résultat de ces élections, il a entendu établir un lien entre ces unions et les organisations habilitées à participer à la négociation des conventions nationales ; qu'en réservant la présentation des listes de candidats aux organisations syndicales bénéficiant d'une ancienneté minimale de deux ans et qui sont présentes sur le territoire national dans au moins la moitié des départements et la moitié des régions, il a voulu éviter la dispersion de la représentation syndicale sur le plan national ; qu'il n'a porté atteinte ni au principe d'égalité ni à la liberté syndicale ;

- **Décision n° 2011-134 QPC du 17 juin 2011 - Union générale des fédérations de fonctionnaires
CGT et autres [Réorientation professionnelle des fonctionnaires]**

- SUR LA LIBERTÉ SYNDICALE ET LE PRINCIPE DE PARTICIPATION :

14. Considérant qu'aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » ; que son huitième alinéa dispose : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ;

15. Considérant, en premier lieu, que les fonctionnaires bénéficient, dans leur ensemble, d'une protection statutaire ; que celle-ci bénéficie, notamment, à ceux qui sont investis de fonctions représentatives ou syndicales ;

- **Décision n° 2013-345 QPC du 27 septembre 2013 - Syndicat national Groupe Air France CFTC [Communication syndicale par voie électronique dans l'entreprise]**

3. Considérant qu'aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » ; que le huitième alinéa de ce Préambule dispose : « 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'aux termes de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres membres de la société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la loi » ; 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 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, en premier lieu, qu'en renvoyant à un accord d'entreprise la définition des conditions dans lesquelles des publications et tracts de nature syndicale peuvent être mis à disposition soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, le législateur a entendu, dans le cadre de la mise en œuvre du principe de participation énoncé au huitième alinéa du Préambule de 1946, permettre que les modalités de la communication syndicale par la voie électronique puissent être adaptées à chaque entreprise et, en particulier, à l'organisation du travail et à l'état du développement de ses moyens de communication ;

5. Considérant, en deuxième lieu, qu'en prévoyant, d'une part, que la diffusion de l'information syndicale par la voie électronique doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail et, d'autre part, que les modalités de cette diffusion doivent préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message, le législateur a adopté des mesures pour assurer le respect des libertés tant de l'employeur que des salariés ;

6. Considérant, en troisième lieu, qu'en l'absence d'accord d'entreprise relatif à l'utilisation de l'intranet ou de la messagerie électronique de l'entreprise, les syndicats peuvent, outre l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 2142-3 du code du travail et de son article L. 2142-4, librement diffuser des publications et tracts sur les réseaux de communication au public en ligne ; que les salariés peuvent également librement y accéder sur ces réseaux ; qu'ils peuvent s'inscrire sur des listes de diffusion afin de recevoir par voie électronique les publications et tracts syndicaux ; que, dans ces conditions, la liberté de communication des syndicats n'est pas méconnue ;

7. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que, par les dispositions contestées, le législateur n'a pas opéré une conciliation manifestement déséquilibrée entre, d'une part, la liberté de communication des syndicats et, d'autre part, la liberté tant de l'employeur que des salariés ; que les dispositions de l'article L. 2142-6 du code du travail, qui ne méconnaissent ni la liberté d'expression garantie par l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarées conformes à la Constitution,

4. Sur le principe d'égalité devant le suffrage

- **Décision n° 2015-465 QPC du 24 avril 2015 - Conférence des présidents d'université [Composition de la formation restreinte du conseil académique]**

5. Considérant, en premier lieu, d'une part, que le troisième alinéa de l'article 3 de la Constitution, qui dispose que le suffrage « est toujours universel, égal et secret », ne s'applique qu'aux élections à des mandats et fonctions politiques ; que le grief tiré de l'atteinte aux exigences de l'article 3 de la Constitution doit par suite être écarté ;

6. Considérant, d'autre part, qu'aux termes du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail

ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; que les dispositions contestées sont relatives aux règles de composition de la formation du conseil académique compétente pour examiner les questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs autres que les professeurs des universités ; que cette formation n'est donc pas compétente pour la détermination collective des conditions de travail des enseignants-chercheurs ; que le grief tiré de l'atteinte aux exigences du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 doit par suite être écarté ;

5. Sur l'incompétence négative

- Décision n° 2014-373 OPC du 4 avril 2014 - Société Sephora [Conditions de recours au travail de nuit]

11. Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi détermine les principes fondamentaux... du droit du travail » ; que le Préambule de 1946 dispose, en son huitième alinéa, que : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; qu'il ressort de ces dispositions que, s'il est loisible au législateur de confier à la convention collective le soin de préciser les modalités concrètes d'application des principes fondamentaux du droit du travail et de prévoir qu'en l'absence de convention collective ces modalités d'application seront déterminées par décret, il lui appartient d'exercer pleinement la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution ;

12. Considérant que l'article L. 3122-32 du code du travail pose le principe selon lequel « le recours au travail de nuit est exceptionnel » ; qu'il précise, d'une part, que le recours au travail de nuit prend « en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs » et, d'autre part, qu'il doit être « justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale » ; qu'en vertu du premier alinéa de l'article L. 3122-33 du même code, la mise en place dans une entreprise ou un établissement de postes de travailleurs de nuit ou l'extension de tels postes à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement ; que, selon le second alinéa du même article, cette convention ou cet accord collectif comporte les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L. 3122-32 ; qu'« à défaut de convention ou d'accord collectif de travail et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord », l'article L. 3122-36 du même code prévoit que « les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur seront accordées au titre de l'obligation définie à l'article L. 3122-39, de l'existence de temps de pause et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État » ; que selon le même article, « l'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir :

« 1° Convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;

« 2° Communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ;

« 3° Répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales » ;

13. Considérant que, par les dispositions contestées, le législateur a consacré le caractère exceptionnel du recours au travail de nuit ; qu'il a précisé que ce recours doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ; qu'il a défini les critères en fonction desquels le recours au travail de nuit peut être justifié ; qu'en particulier, s'il appartient aux autorités compétentes, sous le contrôle de la juridiction compétente, d'apprécier les situations de fait répondant aux critères de « continuité de l'activité économique » ou de « service d'utilité sociale », ces critères ne revêtent pas un caractère équivoque ; qu'en subordonnant la mise en place du travail de nuit dans une entreprise ou un établissement à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, à une autorisation de l'inspecteur du travail, le législateur a confié, d'une part, à la négociation collective le soin de préciser les modalités concrètes d'application des principes fondamentaux du droit du travail et, d'autre part, à l'autorité administrative, le pouvoir d'accorder certaines dérogations dans des conditions fixées par la loi ; que, par suite, le grief tiré de l'incompétence négative du législateur doit être écarté ;

- **Décision n° 2014-388 QPC du 11 avril 2014 - Confédération Générale du Travail Force Ouvrière et autre [Portage salarial]**

3. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article 61-1 de la Constitution : « Lorsque, à l'occasion d'une instance en cours devant une juridiction, il est soutenu qu'une disposition législative porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit, le Conseil constitutionnel peut être saisi de cette question sur renvoi du Conseil d'État ou de la Cour de cassation qui se prononce dans un délai déterminé » ; que la méconnaissance par le législateur de sa propre compétence ne peut être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité que dans le cas où cette méconnaissance affecte par elle-même un droit ou une liberté que la Constitution garantit ;

4. Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi détermine les principes fondamentaux... du droit du travail » ; que le Préambule de 1946 dispose, en son huitième alinéa, que : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; qu'il résulte de ces dispositions que, s'il est loisible au législateur de confier à la convention collective le soin de préciser les modalités concrètes d'application des principes fondamentaux du droit du travail, il lui appartient d'exercer pleinement la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution ;

5. Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution, la loi détermine les principes fondamentaux des obligations civiles et commerciales ; que ressortissent en particulier aux principes fondamentaux de ces obligations civiles et commerciales les dispositions qui mettent en cause les conditions essentielles de l'exercice d'une profession ou d'une activité économique ; qu'il incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie la Constitution et, en particulier, son article 34 ;

6. Considérant que le paragraphe I de l'article 8 de la loi du 25 juin 2008 a introduit dans le code du travail un nouvel article L. 1251-64 qui dispose : « Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle » ; qu'en prévoyant qu'un accord national interprofessionnel étendu peut confier à une branche professionnelle la mission « d'organiser » cet ensemble de relations contractuelles, les dispositions contestées confient à la convention collective le soin de fixer des règles qui relèvent de la loi ; que, par suite, en les adoptant, le législateur a méconnu l'étendue de sa compétence ;

7. Considérant que la liberté d'entreprendre résulte de l'article 4 de la Déclaration de 1789 ; que le Préambule de la Constitution de 1946 garantit aux travailleurs des droits collectifs ; que la méconnaissance par le législateur de sa compétence dans la détermination des conditions essentielles de l'exercice de l'activité économique de portage salarial ainsi que dans la fixation des principes applicables au « salarié porté » affecte par elle-même l'exercice de la liberté d'entreprendre ainsi que les droits collectifs des travailleurs ;

- **Décision n° 2016-580 QPC du 5 octobre 2016 - M. Nabil F. [Expulsion en urgence absolue]**

6. La méconnaissance par le législateur de sa propre compétence ne peut être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité que dans le cas où cette méconnaissance affecte par elle-même un droit ou une liberté que la Constitution garantit.