



# Décision n° 2021 - 947 QPC

**Syndicat national de l'encadrement du groupe Carrefour  
CFE-CGC**

*(Qualité d'électeur aux élections professionnelles)*

## **Dossier documentaire**

*Source : services du Conseil constitutionnel - 2021*

### **Sommaire**

<b>I. Contexte de la disposition contestée .....</b>	<b>4</b>
<b>II. Constitutionnalité de la disposition contestée.....</b>	<b>23</b>

# Table des matières

<b>I. Contexte de la disposition contestée .....</b>	<b>4</b>
<b>A. Dispositions contestées .....</b>	<b>4</b>
<b>Code du travail.....</b>	<b>4</b>
- Article L. 2314-18.....	4
<b>B. Évolution des dispositions contestées .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Loi n° 46-730 du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises .....</b>	<b>4</b>
- Article 6 .....	4
<b>2. Loi n° 72-497 du 22 juin 1972 modifiant la condition d'âge pour être électeur aux élections des membres des comités d'entreprise et des délégués du personnel .....</b>	<b>5</b>
- Article unique.....	5
<b>3. Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 relative au code du travail.....</b>	<b>5</b>
<b>4. Décret n° 73-1046 du 15 novembre 1973 relatif au code du travail .....</b>	<b>5</b>
- Article 19 .....	5
- Article L. 420-8 du code du travail en vigueur du 23 novembre 1973 au 29 octobre 1982 .....	5
<b>5. Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel .....</b>	<b>6</b>
- Article 19 .....	6
- Article L. 423-7 du code du travail en vigueur du 29 octobre 1982 au 20 février 2001 .....	6
<b>6. Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale.....</b>	<b>6</b>
- Article 1er .....	6
- Article L. 423-7 (abrogé) en vigueur du 20 février 2001 au 01 mai 2008 .....	7
<b>7. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail .....</b>	<b>7</b>
- Article L. 2314-15.....	7
<b>8. 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.....</b>	<b>7</b>
- Article 1 .....	7
<b>C. Autres dispositions .....</b>	<b>8</b>
<b>1. Code du travail .....</b>	<b>8</b>
- Article L. 1111-2.....	8
- Article L. 2311-2.....	8
- Article L. 2312-5.....	9
- Article L. 2312-8.....	9
- Article L. 2312-11.....	10
- Article L. 2314-1.....	10
- Article L. 2314-10.....	10
- Article L. 2314-11.....	11
- Article L. 2314-13.....	11
- Article L. 2314-19.....	11
- Article L. 2314-23.....	12
- Article L. 2314-33.....	12
- Article L. 2314-34.....	12
<b>D. Application des dispositions contestées et d'autres dispositions .....</b>	<b>13</b>
<b>1. Jurisprudence judiciaire.....</b>	<b>13</b>
- Cour de cassation, Chambre sociale, 3 Février 1983 - n° 82-60.221 .....	13
- Cour de cassation, Chambre sociale, 1er Avril 1997 - n° 96-60.019.....	13
- Cour de cassation, Chambre sociale, 6 Mars 2001 - n° 99-60.553 .....	14

- Cour de cassation, Chambre sociale, 12 Juin 2002 - n° 01-60.058.....	15
- Cour de cassation, Chambre sociale, 12 Mars 2003 - n° 01-60.730 .....	15
- Cour de cassation, Chambre sociale, 24 Septembre 2003 - n° 02-60.569 .....	16
- Cour de cassation, Chambre sociale, 29 Octobre 2003 - n° 02-60.774 .....	16
- Cour de cassation, Chambre sociale, 12 Juillet 2006 - n° 05-60.300.....	17
- Cour de cassation, Chambre sociale, 30 Janvier 2008 - n° 07-60.093.....	17
- Cour de cassation, Chambre sociale, 16 Avril 2008 - n° 07-60.382.....	18
- Cour de cassation, Chambre sociale, 8 Décembre 2010 - n° 10-60.045.....	18
- Cour de cassation, Chambre sociale, 30 Novembre 2011 - n° 11-12.097.....	18
- Cour de cassation, Chambre sociale, 15 Avril 2015 – n° 14-20.237 .....	19
- Cour de cassation, Chambre sociale, 28 Septembre 2017 – n° 16-15.807.....	19
- Cour de cassation, Chambre sociale, 16 Décembre 2020 – n° 19-20.587 .....	20
- Cour de cassation, Chambre sociale, 27 Janvier 2021 – n° 19-23.572 .....	21
- Cour de cassation, Chambre sociale, 31 Mars 2021 – n° 19-25.233 .....	21

## **II. Constitutionnalité de la disposition contestée..... 23**

### **A. Normes de référence..... 23**

#### **Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946..... 23**

### **B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel..... 23**

- 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 .....	23
- Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008 - Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.....	23
- Décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010 - CGT-FO et autres [Représentativité des syndicats] 24	24
- Décision n° 2011-122 QPC du 29 avril 2011 - Syndicat CGT et autre [Calcul des effectifs de l'entreprise] .....	25
- Décision n° 2013-333 QPC du 26 juillet 2013 - M. Philippe M. et autres [Représentation des salariés au conseil d'administration].....	25
- Décision n° 2015-519 QPC du 3 février 2016 - Mouvement des entreprises de France et autres [Critère de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs pour l'appréciation de la représentativité] .....	26
- 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] .....	27
- Décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018 - Loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.....	27
- Décision n° 2018-720/721/722/723/724/725/726 QPC du 13 juillet 2018 – Syndicat CFE-CGC France Télécom Orange et autres [Dérogation à la tenue d'élections partielles en cas d'annulation de l'élection de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise].....	28
- Décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019 - Loi d'orientation des mobilités .....	29

# I. Contexte de la disposition contestée

## A. Dispositions contestées

### Code du travail

#### Partie législative

#### Deuxième partie : Les relations collectives de travail

#### Livre III : Les institutions représentatives du personnel

#### Titre Ier : Comité social et économique

#### Chapitre IV : Composition, élections et mandat

#### Section 2 : Election

#### Sous-section 3 : Electorat et éligibilité.

- **Article L. 2314-18**

*Version en vigueur depuis le 01 janvier 2018*

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

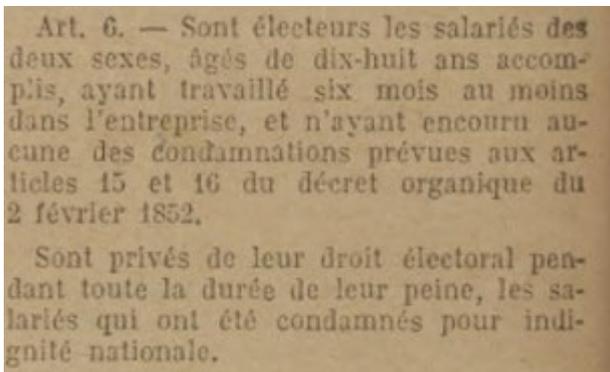
Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

*Nota : Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

## B. Évolution des dispositions contestées

### 1. Loi n° 46-730 du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises

- **Article 6**



Art. 6. — Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de dix-huit ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise, et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

Sont privés de leur droit électoral pendant toute la durée de leur peine, les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

## 2. Loi n° 72-497 du 22 juin 1972 modifiant la condition d'âge pour être électeur aux élections des membres des comités d'entreprise et des délégués du personnel

### - Article unique

*Article unique.* — Dans le premier alinéa de l'article 7 de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise et dans le premier alinéa de l'article 6 de la loi n° 46-730 du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises, les mots « dix-huit ans accomplis » sont remplacés par les mots « seize ans accomplis ».

## 3. Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 relative au code du travail

### TITRE II

### LES DELEGUES DU PERSONNEL

[...]

#### Article L. 420-8.

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de dix-huit ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

## 4. Décret n° 73-1046 du 15 novembre 1973 relatif au code du travail

### - Article 19

Art. 19. — A l'article L. 420-8 du livre IV du code du travail les mots « dix-huit ans » sont remplacés par les mots « seize ans ».

### Code du travail - Partie législative ancienne

### LES GROUPEMENTS PROFESSIONNELS, LA REPRESENTATION, LA PARTICIPATION ET L'INTERESSEMENT DES SALARIES

### LES DELEGUES DU PERSONNEL

### - Article L. 420-8 du code du travail en vigueur du 23 novembre 1973 au 29 octobre 1982

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

## 5. Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel

### - Article 19

Art. 19. — I. — Après l'article L. 423-4 du code du travail, est inséré un article L. 423-5 ainsi rédigé :

« Art. L. 423-5. — Des dispositions sont prises par accord de l'employeur et des organisations syndicales concernées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés. »

II. — Après ledit article L. 423-5, est inséré un article L. 423-6 ainsi rédigé :

« Art. L. 423-6. — Dans les établissements ne dépassant pas vingt-cinq salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles. »

III. — a) L'article L. 420-8 du code du travail devient l'article L. 423-7.

b) Dans cet article, les mots : « six mois » sont remplacés par les mots : « trois mois ».

IV. — Dans l'article L. 420-9 du code du travail, qui devient l'article L. 423-8, les mots : « s'exprimant en français » sont supprimés.

V. — L'article L. 420-10 du même code devient l'article L. 423-9.

Dans ledit article, la référence aux articles L. 420-8 et L. 420-9 est remplacée par la référence aux articles L. 423-7 et L. 423-8.

### Code du travail - Partie législative ancienne

Livre IV : Les groupements professionnels, la représentation, la participation et l'intéressement des salariés

Titre II : Les délégués du personnel

Chapitre III : Composition et élections

### - Article L. 423-7 du code du travail en vigueur du 29 octobre 1982 au 20 février 2001

*Création Loi n°82-915 du 28 octobre 1982 - art. 19 () JORF 29 OCTOBRE 1982*

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

## 6. Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale

### - Article 1er

I. - L'intitulé du livre IV du code du travail est ainsi rédigé : « Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale ».

II. - L'intitulé du titre IV du livre IV du même code est ainsi rédigé : « Intéressement, participation et plans d'épargne salariale ».

**Code du travail - Partie législative ancienne**

**Livre IV : Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale**

**Titre II : Les délégués du personnel**

**Chapitre III : Composition et élections.**

- **Article L. 423-7 (abrogé) en vigueur du 20 février 2001 au 01 mai 2008**

*Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008*

*Modifié par Loi n°2001-152 du 19 février 2001 - art. 1 () JORF 20 février 2001*

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

## **7. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail**

### LIVRE III

#### LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

##### TITRE I<sup>er</sup>

##### DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

##### CHAPITRE IV

##### Nombre, élection et mandat

##### Section 2

##### Election

- **Article L. 2314-15**

##### Sous-section 3

##### Electorat et éligibilité

*Art. L. 2314-15. – Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus, ayant travaillé trois mois au*

*moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.*

## **8. 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**

- **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 :

[...]

Art. L. 2314-18

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

[...]

# C. Autres dispositions

## 1. Code du travail

### Partie législative

#### Première partie : Les relations individuelles de travail

#### Livre Ier : Dispositions préliminaires

#### Titre Ier : Champ d'application et calcul des seuils d'effectifs

#### Chapitre unique

##### - Article L. 1111-2

*Version en vigueur depuis le 22 août 2008*

*Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 3*

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

#### Deuxième partie : Les relations collectives de travail

#### Livre III : Les institutions représentatives du personnel

#### Titre Ier : Comité social et économique

#### Chapitre Ier : Champ d'application.

##### - Article L. 2311-2

*Version en vigueur depuis le 01 janvier 2018*

*Création Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

*Nota : Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

## **Chapitre II : Attributions**

### **Section 2 : Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés**

#### **- Article L. 2312-5**

*Version en vigueur du 01 avril 2018 au 31 mars 2022  
Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 6 (V)*

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

### **Section 3 : Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés**

#### **Sous-section 1 : Attributions générales**

#### **- Article L. 2312-8**

*Modifié par LOI n°2021-1104 du 22 août 2021 - art. 40*

I. - Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

II. - Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

III. - Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article.

IV. - Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2.

*Nota : Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

## **Sous-section 2 : Modalité d'exercice des attributions générales**

### **- Article L. 2312-11**

*Création Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Le comité exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives aux délégués syndicaux et à l'expression collective des salariés.

*Nota : Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

## **Chapitre IV : Composition, élections et mandat**

### **Section 1 : Composition**

#### **- Article L. 2314-1**

*Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019*

*Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 105 (V)*

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

*Nota : Conformément à l'article 105 IV de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur au plus tard le 1er janvier 2019.*

### **Section 2 : Election**

#### **Sous-section 1 : Organisation des élections.**

#### **- Article L. 2314-10**

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

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 du comité social et économique est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2314-29 pour pourvoir tous les 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.

*Nota : Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

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

### **- Article L. 2314-11**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique 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 de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

*Nota : Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

### **- Article L. 2314-13**

*Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1*

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 conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

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

Lorsque 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. 2314-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2314-11.

La saisine de l'autorité administrative 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.

*Nota : Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

## **Sous-section 3 : Electorat et éligibilité**

### **- Article L. 2314-19**

*Version en vigueur depuis le 01 janvier 2018*

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

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

*Nota : Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

- **Article L. 2314-23**

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

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.

*Nota : Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

### **Section 3 : Durée et fin du mandat.**

- **Article L. 2314-33**

*Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 6 (V)*

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois, excepté :

1° Pour les entreprises de moins de cinquante salariés ;

2° Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés, si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en stipule autrement.

Le nombre maximal de mandats successifs fixé au deuxième alinéa du présent article s'applique également aux membres du comité social et économique central et aux membres des comités sociaux et économiques d'établissement sauf dans les entreprises ou établissements de moins de cinquante salariés et, le cas échéant, si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en stipule autrement, dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Les conditions d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

- **Article L. 2314-34**

*Création Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1*

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2314-33, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité comprise entre deux et quatre ans.

*Nota : Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*

## D. Application des dispositions contestées et d'autres dispositions

### 1. Jurisprudence judiciaire

#### - Cour de cassation, Chambre sociale, 3 Février 1983 - n° 82-60.221

Attendu qu'il est fait grief au jugement attaqué d'avoir annulé, pour le collège cadres, les élections des 1er et 15 décembre 1981 au comité inter-établissements sud de l'association départementale de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence de Seine-et-Marne dite ADSEA, lors desquelles fut déclaré élu comme membre titulaire le directeur d'un des établissements de cette association, aux motifs que ce directeur exerçait d'importantes prérogatives relevant des pouvoirs d'un chef d'établissement à l'égard du personnel auprès duquel il représentait l'employeur peu important qu'il soit inscrit sur la liste des salariés pour les élections prud'homales, alors, d'une part, qu'en écartant cette inscription comme élément de fait inopérant, il prive sa décision de base légale, alors, d'autre part, que le jugement qui relève que le directeur élu n'était pas le représentant de l'association au comité inter-établissements sud, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations ;

Alors, en outre, que l'exercice d'un pouvoir disciplinaire réduit, l'avis donné lors de l'embauche ou du licenciement, la réception des délégués du personnel caractérisent non le rôle du chef d'entreprise mais des fonctions d'encadrement, alors, enfin, que la réception du personnel est sans conséquence sur l'électorat et l'éligibilité ;

Mais attendu que le tribunal, qui n'avait pas à se référer aux dispositions relatives aux élections prud'homales et qui n'était pas tenu de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a relevé qu'il résultait tant du règlement de l'ADSEA que des explications des parties que les directeurs des établissements de cette association pouvaient exiger le départ immédiat d'un salarié ayant commis une faute lourde, présenter des observations, donner des avertissements, et prononcer des blâmes, procédaient au choix du personnel dont ils proposaient l'engagement au président du conseil d'administration, formulaient obligatoirement un avis sur tout engagement ou licenciement et recevaient les délégués du personnel ;

Qu'il a pu en déduire que ces directeurs exerçaient en fait une partie importante des prérogatives de l'employeur à l'égard du personnel, et ne pouvaient des lors être ni électeurs ni éligibles au comité inter-établissements de l'ADSEA ;

Qu'en statuant ainsi il a légalement justifié sa décision ;

#### - Cour de cassation, Chambre sociale, 1er Avril 1997 - n° 96-60.019

Sur le premier moyen :

Attendu que, le Crédit commercial de France fait grief au jugement attaqué (tribunal d'instance du 8ème arrondissement de Paris, 20 décembre 1995) d'avoir déclaré recevable la contestation par Mme Jourdan et M. Martinet de l'élection, le 27 septembre 1994, de M. Mangenot, directeur de la succursale de Nice, en qualité d'administrateur salarié au conseil d'administration, alors, selon le moyen, que, d'une part, le juge saisi est lié par les conclusions prises devant lui et ne peut modifier les termes du litige; qu'en l'espèce, à l'exception d'irrecevabilité de la requête introductive d'instance soulevée par le CCF pour "défaut de pouvoir des requérants", ceux-ci, qui ne niaient pas avoir présenté le recours, Mme Jourdan comme "secrétaire du comité d'établissement du Crédit commercial de France Nice, 1, rue Gubertanis, 06000 Nice", M. Martinet, comme "délégué syndical CFDT, même adresse", opposaient seulement une délégation de pouvoir qu'ils auraient reçue le 10 octobre 1994 du syndicat ;

qu'en éludant des débats l'examen du pouvoir des requérants à agir ès qualités, motif pris de ce qu'ils auraient agi à titre personnel, ce qu'eux-mêmes ne prétendaient pas, le Tribunal a dénaturé les termes du litige et violé les articles 4 et 5 du nouveau Code de procédure civile; alors, d'autre part, que les termes clairs et précis des écrits s'imposent au juge comme aux parties; qu'en qualifiant de "non-explicite" la formulation du recours présenté par "Michèle Jourdan", secrétaire du CE du CCF Nice, 1, rue Gubernatis, 06000 Nice et Michel Martinet, délégué syndical CFDT même adresse", pour retenir une action à titre personnel et non par représentation, le Tribunal a dénaturé l'acte introductif d'instance et violé l'article 1134 du Code civil; alors enfin, qu'en refusant ainsi d'examiner si les conditions des articles 31 et 117 du nouveau Code de procédure civile présidant à la recevabilité

de l'action en justice se trouvaient satisfaites, le Tribunal a privé sa décision de toute base légale au regard de ces dispositions ;

Mais attendu que, sous couvert de griefs non fondés de méconnaissance des termes du litige, dénaturation et manque de base légale, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des éléments de preuve par le juge du fond; que le moyen ne peut être accueilli ;

Et sur le second moyen :

Attendu que, la banque fait encore grief au jugement d'avoir statué comme il l'a fait, alors, selon le moyen, d'une part, que les dispositions de l'article 97-2 de la loi du 24 juillet 1996 modifiée, issues de l'ordonnance n° 86-1135 du 21 octobre 1986 laissant aux sociétés anonymes la faculté d'une représentation salariale au conseil d'administration, fixent comme seules conditions d'éligibilité l'existence d'un contrat de travail "antérieur de deux années au moins... et correspondant à un emploi effectif..."; que les statuts de la société ayant opté pour cette participation, ni aucune autre stipulation ou accord, ne peuvent déroger à ces dispositions légales impératives; qu'elles se trouvaient expressément reprises en l'espèce aux termes des statuts du CCF (article 10 alinéa 2) et du protocole préélectoral du 16 janvier 1994 (article 2); que, dès lors, qu'il n'était pas contesté ailleurs que M. Mangenot était salarié au CCF depuis plus de deux ans et y exerçait les fonctions effectives de directeur de la succursale de Nice, l'application des dispositions légales précitées commandait à elle seule l'éligibilité du candidat; qu'en constatant au contraire son inéligibilité, en dehors de toute référence légale, le Tribunal a violé par refus d'application les dispositions susvisées de l'article 97-2 de la loi; alors, d'autre part, que les dispositions de l'article 52-1 de la convention collective nationale des Banques excluant de la catégorie des "gradés et cadres", les membres de la direction et, parmi eux, "les directeurs des succursales possédant une indépendance économique caractérisée par une comptabilité propre", ont "pour objet de déterminer les salaires des agents des banques";

que, hormis ces dispositions spécifiques, les "cadres" comportent sans exclusive tout le personnel de direction, aux termes de l'article 1er de ladite convention; qu'en considérant dès lors, pour constater l'inéligibilité de M. Mangenot, directeur de la succursale de Nice du CCF, qu'en cette qualité, celui-ci ne faisait pas partie des cadres susceptibles d'être électeur au sens de la convention collective applicable, à laquelle faisaient référence les statuts, le Tribunal a dénaturé et violé les termes des articles 52 et 1 de ladite convention collective, ensemble l'article 1134 du Code civil; alors, enfin, qu'en tout état de cause, seuls sont exclus de l'électorat, aux termes du protocole préélectoral du 16 janvier 1994, le président et les directeurs généraux; qu'en sa qualité de directeur de succursale, M. Mangenot était donc bien électeur et éligible; qu'en affirmant le contraire, le Tribunal a violé derechef l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, sont exclus du droit d'être électeurs, qu'il s'agisse des élections des représentants salariés au conseil d'administration ou des élections des délégués du personnel et membres du comité d'entreprise ;

Et attendu que, selon les propres écritures du CCF, l'intéressé présidant le comité d'établissement, il en résultait qu'il détenait des pouvoirs lui permettant d'être assimilé au chef d'entreprise; d'où il suit que la décision est légalement justifiée ;

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 6 Mars 2001 - n° 99-60.553**

Attendu que l'Union locale CGT de Saint-Etienne-du-Rouvray a contesté devant le tribunal d'instance la mention de M. Delattre sur les listes électorales relatives à l'élection des délégués du personnel du restaurant Buffalo Grill en ce qu'il exerce dans l'entreprise des pouvoirs incompatibles avec son inscription sur les listes comme simple salarié ;

Attendu que pour déclarer irrégulière l'inscription de M. Delattre sur les listes électorales établies en vue des élections des délégués du personnel du restaurant Buffalo Grill sis à Saint-Etienne-du-Rouvray, le tribunal d'instance énonce essentiellement qu'il résulte notamment du contrat de travail de M. Delattre que ce dernier embauche le personnel du restaurant, organise l'exécution du travail des salariés, leur présente des observations sur le plan disciplinaire et intervient dans les poursuites disciplinaires, que ces pouvoirs constituent une partie importante des prérogatives de l'employeur à l'égard du personnel permettant d'assimiler M. Delattre au chef d'entreprise et interdisant qu'il figure sur les listes électorales établies en vue des élections des délégués du personnel ;

Attendu, cependant qu'il résulte de l'article L. 513-1 du Code du travail que seuls les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise, sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de délégués du personnel et de membre du comité d'entreprise pour la durée d'exercice de cette délégation particulière ;

Et attendu, dès lors, qu'en statuant comme il l'a fait, sans relever l'existence au profit de M. Delattre d'une délégation particulière d'autorité permettant de l'assimiler à un chef d'entreprise, le tribunal d'instance a violé le texte susvisé ;

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 12 Juin 2002 - n° 01-60.058**

Attendu qu'en vue des élections au comité d'entreprise de la caisse primaire d'assurance maladie d'Amiens, celle-ci n'a pas inscrit sur la liste électorale trente-six salariés de la Caisse mis à la disposition de la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification (CNIT) ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 433-2, L. 433-4 et L. 433-5 du Code du travail ;

Attendu que, pour refuser d'inscrire les trente-six salariés mis à disposition sur la liste électorale litigieuse, le jugement attaqué, après avoir retenu que les offres d'emploi proposées aux salariés de la caisse primaire d'assurance maladie faisaient état d'une affectation définitive à la CNIT, énonce essentiellement qu'il convient de considérer que les agents de la CNIT concernés, du fait de leur affectation définitive à cette juridiction, ne peuvent prétendre à leur inscription sur la liste électorale de la caisse primaire d'assurance maladie ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, s'il remplit les conditions légales, le salarié lié à l'entreprise par un contrat de travail y est électeur, le tribunal d'instance, qui a constaté par ailleurs que le contrat de travail liant les salariés à la caisse primaire d'assurance maladie n'était pas rompu, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a ainsi violé les articles susvisés ;

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 12 Mars 2003 - n° 01-60.730**

Attendu que suivant requête en date du 7 mars 2001, M. X... agissant tant en qualité d'électeur que de représentant du syndicat CFDT au comité d'entreprise a contesté la possibilité par MM. Y..., Z..., A..., F..., B..., C..., D... et E..., du fait de leur qualité de cadres ayant reçu mission d'exercer le rôle d'employeur, d'être électeurs et éligibles aux fonctions de délégués du personnel et de membres élus au comité d'entreprise de la Régie des transports de Marseille ;

Attendu qu'il est fait grief au jugement attaqué (tribunal d'instance de Marseille, 7 juin 2001) d'avoir dit que la RTM avait légitimement fait figurer lesdits cadres sur les listes électorales du troisième collège et d'avoir rejeté le recours en annulation formé contre les élections des représentants du personnel de ce collège ainsi que contre l'élection de M. A... en qualité de délégué du personnel, alors, selon le moyen :

1 / qu'après avoir relevé qu'une note circulaire D6 84130 prévoyait expressément que le chef de service est compétent pour toutes les questions relatives à son service, dans la mesure où la façon dont elles sont résolues n'a pas d'incidence sur telle ou telle autre unité de l'entreprise, il appartenait au tribunal de rechercher si les salariés détenteurs d'une telle délégation pour représenter l'employeur à l'égard des délégués du personnel exerçaient ou non, de manière effective, cette prérogative permettant de les assimiler au chef d'entreprise ; qu'en ne procédant pas à cette recherche, le tribunal d'instance n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 423-7 et L. 423-8 du Code du travail ;

2 / qu'il résulte de cette circulaire D6 84130 que le chef de service répond à son niveau à toutes les questions de la compétence des délégués, soit en son nom propre, soit en tant que représentant à part entière et en dernier ressort de la direction ; que le niveau direction n'est pas un degré d'appel des conférences de niveau service ; que le chef de service est responsable du suivi de la réalisation des engagements pris envers les délégués ; que les chefs de service sont compétents, au fond, pour toutes les questions propres à leur service dans la mesure où la façon dont elles sont résolues n'a pas d'incidence sur telle ou telle autre unité de l'entreprise ; que sont traités en conférence présidée par le chef de service concerné l'ensemble des questions définies au paragraphe 3.2 ci-dessus, à l'exception des questions ou thèmes d'échanges et de concertation portant sur l'interprétation d'orientations de direction non encore mises en oeuvre et susceptibles d'avoir des incidences sur la réglementation, les conditions de travail et de rémunération du personnel ;

que les questions de compétence chef de service sont traitées lors des conférences de ce niveau, sous la responsabilité des chefs de service, sans procédure de validation préalable par la direction, seul un contrôle de cohérence entre les réponses des différents services étant effectué a posteriori ; que les réunions de niveau direction n'ont pas pour objet de réexaminer des questions traitées en dernier ressort au niveau des services ; qu'en conséquence, en affirmant que les chefs de service intéressés n'ont que la possibilité de transmettre des

réclamations ou sollicitations à leur direction sans détenir de pouvoir de décision et donc aucune prérogative du chef d'entreprise, le tribunal a dénature ladite note circulaire, en violation de l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 513-1 du Code du travail que seuls les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de délégués du personnel et de membre du comité d'entreprise pour la durée d'exercice de cette délégation particulière ;

Attendu, dès lors, qu'après avoir constaté au regard de la circulaire DG 84130, dont il n'a pas dénature les termes, que les cadres concernés n'avaient que la possibilité de transmettre des réclamations ou sollicitations à leur direction sans détenir de pouvoir de décision et n'avaient aucune des prérogatives du chef d'entreprise, que celui-ci avait conservé, le tribunal d'instance en a justement déduit que les intéressés pouvaient figurer sur les listes électorales du troisième collège ; d'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 24 Septembre 2003 - n° 02-60.569**

Attendu que pour annuler les élections professionnelles des délégués du personnel intervenues les 28 mars et 11 avril 2002 au sein de la société Mero Meca le tribunal d'instance énonce essentiellement qu'aux conditions posées par l'article L. 423-8 du Code du travail pour être éligible aux élections des délégués du personnel s'ajoute une condition d'indépendance vis-à-vis de l'employeur ; que Mme X... était considérée par les salariés comme faisant partie des employeurs ;

que si son statut a été modifié en 2000, elle restait la directrice du personnel, responsable en matière de relations du travail, d'hygiène, de sécurité et du respect de la législation sociale en ce qui concerne les conditions de travail des salariés ; que ce statut particulier est incompatible avec la mission de délégué du personnel et fait obstacle à son éligibilité ;

Attendu, cependant, qu'outre les conditions objectives d'inéligibilité fixées par l'article L. 423-8 du Code du travail il résulte de l'article L. 513-1 du même Code que seuls les cadres détenant, sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise, sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel et de membres du comité d'entreprise pour la durée d'exercice de cette délégation particulière ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, sans constater que Mme X... remplissait ces conditions le tribunal d'instance a violé les textes susvisés ;

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 29 Octobre 2003 - n° 02-60.774**

Attendu qu'il est fait grief au jugement attaqué d'avoir constaté l'éligibilité de MM. X... et A..., alors selon le moyen :

1) que ne sont ni électeurs ni éligibles aux élections de la délégation unique du personnel les salariés qui détiennent, à l'égard du personnel, des pouvoirs permettant de les assimiler au chef d'entreprise ;

qu'en déclarant que les deux commissaires de bord dont l'éligibilité était contestée n'étaient pas titulaires d'une délégation écrite de l'employeur leur conférant partie de l'autorité de l'employeur dans des domaines particuliers tout en constatant que dans le domaine particulier d'exercice de leurs fonctions de responsable de la restauration à bord d'un bateau, la convention collective applicable leur conférait la qualité de représentant direct du chef d'entreprise, ce dont il résultait qu'ils détenaient de façon permanente, à l'égard du personnel placé sous leur autorité, les pouvoirs d'embauche et en matière disciplinaire, le Tribunal n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses constatations et a violé l'article L. 423-8, ensemble l'article L. 513-1 du Code du travail ;

2) que ne sont ni électeurs ni éligibles aux élections de la délégation unique du personnel les salariés qui détiennent, à l'égard du personnel, des pouvoirs permettant de les assimiler au chef d'entreprise ;

qu'en énonçant qu'aucun fait ne corroborait l'exercice par les deux commissaires de bord dont l'élection était contestée, de pouvoirs permettant de les assimiler au chef d'entreprise en matière de politique de recrutement, alors qu'il constatait que les commissaires de bord dressaient une liste des salariés intérimaires à recruter, ce qui établissait qu'ils déterminaient l'opportunité de leur embauche et avaient l'initiative de leur sélection, le Tribunal a violé l'article L. 423-8 du code du travail ;

3) que ne sont ni électeurs ni éligibles aux élections de la délégation unique du personnel les salariés qui détiennent, à l'égard du personnel, des pouvoirs permettant de les assimiler au chef d'entreprise ;

qu'en énonçant qu'aucun élément de fait ne corroborait l'exercice, par les deux commissaires de bord dont l'éligibilité était contestée, de pouvoirs en matière disciplinaire permettant de les assimiler au chef d'entreprise, alors qu'il constatait que l'un d'eux avait personnellement mis à pied un salarié, ce qui constituait une sanction disciplinaire au sens de l'article L. 122-40 du Code du travail, le Tribunal n'a pas tiré de ses énonciations les conséquences légales qui s'évinçaient et violé l'article L. 423-8 du Code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 513-1 du Code du travail que seuls les cadres détenant sur un service, un département, ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise, laquelle ne peut résulter de la seule description de leurs fonctions dans la convention collective, sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de représentants du personnel pour la durée de l'exercice de cette délégation particulière ; que le tribunal d'instance, qui a constaté l'absence de cette délégation particulière d'autorité établie par écrit, a, par ce seul motif justifié sa décision ;

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 12 Juillet 2006 - n° 05-60.300**

Attendu que M. X... fait grief au jugement attaqué (tribunal d'instance de Bordeaux, 21 juillet 2005) d'avoir annulé sa désignation en qualité de délégué syndical du syndicat FFAS-CFE-CGC et de représentant syndical au comité d'entreprise de ce syndicat, effectuées le 23 mars 2005 alors, selon les moyens :

1 / qu'en retenant pour motivation : "Les salariés qui peuvent, en raison de l'exercice des pouvoirs qu'ils détiennent, être assimilés au chef d'entreprise sont exclus du droit d'être désignés en qualité de délégués syndicaux. Cette exclusion ne vise que ceux qui détiennent une délégation particulière établie par écrit, délégation permettant de les assimiler au chef d'entreprise ; l'exigence d'un écrit n'est, cependant, pas un préalable nécessaire à l'invalidation d'une telle désignation", le tribunal a violé les articles L. 412-14, L. 433-1 et L. 433-5 du code du travail ; qu'en effet en affirmant que l'existence d'un écrit n'est pas un préalable nécessaire à l'invalidation d'une désignation d'un délégué syndical ou d'un représentant au comité d'entreprise, le tribunal n'a pas retenu les conditions posées par les textes susvisés ; qu'en effet pour être valablement désigné, le délégué syndical doit être âgé de 18 ans, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et jouir de ses droits de vote politique ; que M. X... remplit ces conditions ; qu'au surplus, la jurisprudence ajoute à ces conditions légales l'exigence que le salarié ne soit pas détenteur d'une délégation écrite particulière d'autorité lui permettant d'être assimilé au chef d'entreprise ; que M. X... ne dispose d'aucune délégation écrite particulière d'autorité qui pourrait l'assimiler à un chef d'entreprise ;

2 / que le tribunal a écarté sans en justifier un élément pourtant exigé par la jurisprudence établie en la matière l'exigence d'un écrit ; qu'il n'a pas justifié la motivation l'ayant conduit à énoncer ce postulat ;

Mais attendu que ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ; qu'il ressort des énonciations du jugement attaqué qu'en sa qualité de directeur d'établissement M. X... présidait notamment les réunions de délégués du personnel de l'établissement ;

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 30 Janvier 2008 - n° 07-60.093**

Attendu que Mme X... fait grief au jugement d'avoir annulé sa candidature comme étant incompatible avec sa fonction de cadre dirigeant, alors, selon le moyen, que la salariée ne disposait plus de ses pouvoirs de représentante de la congrégation auprès des salariés de la maison de retraite au jour de la candidature, et qu'elle n'avait jamais disposé de délégation d'autorité établie par écrit ;

Mais attendu, d'une part, qu'il ressort des énonciations du jugement qu'en sa qualité de directrice de la maison de retraite Mme X... bénéficiait d'une large délégation d'autorité et avait notamment négocié avec les syndicats représentatifs et paraphé le protocole d'accord préélectoral signé en vue de l'élection des délégués du personnel à laquelle elle se portait candidate ;

Et attendu, d'autre part, que le tribunal a retenu que la limitation momentanée de certaines des prérogatives de la salariée notifiée la veille du dépôt de la candidature n'avait pas eu pour conséquence de la placer immédiatement dans la situation d'une salariée pouvant représenter le personnel auprès de la direction ; qu'il a ainsi légalement justifié sa décision ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 16 Avril 2008 - n° 07-60.382**

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Marseille, 3 juillet 2007), que M. X..., directeur d'un restaurant exploité sous l'enseigne Mac Donald par l'EURL Sodaix-Sud et géré par la société Brescia investissement, a été désigné le 3 janvier 2007 par le syndicat CFE-CGC en qualité de délégué syndical de l'unité économique et sociale (UES) à laquelle appartient la société qui l'emploie ; qu'estimant que la délégation de pouvoir exercée par M. X... au nom de l'employeur n'était pas compatible avec l'exercice d'un mandat syndical, l'union départementale CGT des Bouches-du-Rhône a saisi le tribunal d'instance d'une requête en annulation ;

Attendu que le syndicat CFE-CGC et M. X... font grief au jugement d'avoir annulé la désignation de ce dernier, alors, selon le moyen, que la délégation de pouvoir dont bénéficie M. X... concerne uniquement et exclusivement le restaurant dont il assure la direction, sans bénéficier d'aucune délégation de pouvoir, d'autorité ni d'aucune fonction transversale au sein de l'unité économique et sociale ni au sein d'autres restaurants, qu'en retenant le seul fait de l'existence d'une délégation de pouvoir circonscrite à un seul restaurant, sans avoir constaté l'existence de fonctions transversales au sein de l'UES ou de fonctions particulières au sein d'autres restaurants, le tribunal d'instance a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 412-11 et L. 412-14 du code du travail ;

Mais attendu que ne peut exercer un mandat de représentation du personnel ou syndical au sein d'une unité économique et sociale dont fait partie l'entreprise qui l'emploie, le salarié qui ne remplit pas les conditions pour exercer un tel mandat au sein de cette entreprise en raison de son assimilation au chef d'entreprise ; que le tribunal d'instance, qui a constaté que M. X... disposait d'une délégation particulière d'autorité établie par écrit pour l'établissement qu'il dirigeait, a par ce seul motif légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 8 Décembre 2010 - n° 10-60.045**

Attendu, selon le jugement attaqué que le syndicat CFE-CGC BTP et M. X..., délégué syndical, ont saisi le tribunal d'instance, notamment, en annulation du protocole électoral en vue des élections pour le renouvellement du comité d'entreprise et des délégués du personnel de l'association BTP Formation et en contestation de la composition des listes électorales ;

Attendu que pour exclure M. X..., directeur de l'association, de l'électorat, le tribunal a retenu que si le directeur de l'association, ne disposait pas d'une délégation écrite particulière d'autorité lui permettant d'être assimilé au chef d'entreprise et s'il ne présidait plus les réunions des instances représentatives du personnel depuis plus d'un an, il ressortait du procès-verbal de la réunion du 22 octobre 2009 des délégués du personnel qu'il avait répondu à la quasi totalité des questions posées, ce dont il se déduisait qu'il était l'interlocuteur des représentants du personnel ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'il résultait de ses propres constatations que M. X... ne présidait plus les réunions des instances représentatives du personnel depuis plus d'un an, peu important qu'il résulte du procès-verbal de la réunion des délégués du personnel qu'il ait répondu à des questions, le tribunal a violé les textes susvisés ;

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 30 Novembre 2011 - n° 11-12.097**

Attendu, selon le jugement attaqué, que le Centre dramatique régional de Tours a organisé les élections des délégués du personnel le 12 avril 2007 ; que M. X... et Mme Y... ont été élus, respectivement, délégué titulaire et délégué suppléant ; que le 3 mars 2010, Mme Y... a démissionné de son mandat ; que le 22 juin 2010, M. X..., en arrêt de travail depuis le 23 septembre 2009, a été reconnu inapte à son poste de travail ; que le 9 août 2010, l'employeur l' a convoqué à un entretien préalable fixé au 17 août 2010 en vue d'une éventuelle mesure de licenciement ; que par décision du 28 septembre 2010, l'inspecteur du travail a refusé l'autorisation de licenciement au motif, en substance, qu'en l'état de la démission de Mme Y..., il était nécessaire de maintenir une représentation du personnel au sein du Centre dramatique régional de Tours ; que l'employeur a organisé les 2 et 15 décembre 2010 des élections partielles, destinées à pourvoir le poste de délégué suppléant ; que Mme Z... a été élue ; que M. X... a saisi le tribunal d'instance pour obtenir l'annulation de cette élection ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 2314-7 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collègue électoral n'est plus représenté ou si le nombre des titulaires est réduit de moitié ou plus ;

Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande, le tribunal retient que l'article L. 2314-7 du code du travail doit être interprété comme une obligation positive pour l'employeur d'organiser des élections partielles lorsque un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus et non comme une interdiction pour l'employeur de ne pas procéder à ces élections si moins de six mois avant le terme du mandat les salariés ne sont plus représentés ; qu'en l'espèce, le délégué du personnel suppléant a démissionné au mois de mars 2010 et que les élections partielles organisées le 2 et 15 décembre 2010 ont porté sur l'élection d'un délégué du personnel suppléant ; qu'en raison de son arrêt de travail, M. X... n'a pas assisté à plusieurs des réunions mensuelles de la délégation unique du personnel entre décembre 2009 et octobre 2010, qu'un délégué du personnel ne peut par nature assurer l'exercice de son mandat à partir du moment où il est en arrêt maladie puisque cet exercice s'effectue normalement durant le temps de travail, qu'il en a résulté pour les salariés du Centre dramatique régional de Tours en l'absence de délégué suppléant l'absence de représentant de proximité et que l'élection partielle n'a pas mis en cause le mandat de M. X... ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors que l'employeur ne peut décider de l'organisation d'élections partielles lorsque les conditions légales ne sont pas réunies, le tribunal a violé le texte susvisé ;

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 15 Avril 2015 – n° 14-20.237**

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Sannois, 24 juin 2014), que la société Kubota Europe a organisé des élections en vue du renouvellement des membres de la délégation unique du personnel dont le premier tour a été fixé au 10 juin 2014 et le second tour au 24 juin suivant ; que M. X..., directeur général adjoint au sein de cette société, s'est porté candidat pour le second tour des élections le 5 juin 2014 ; que la société a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de cette candidature ;

Attendu que le salarié fait grief au jugement de dire qu'il était inéligible et d'annuler sa candidature, alors, selon le moyen :

1°/ que l'éligibilité d'un salarié en tant que représentant du personnel doit être appréciée à la date des élections ; qu'ayant constaté, d'une part, que le deuxième tour auquel se présentait M. X... était fixé au 24 juin 2014 et, d'autre part, que M. X... avait représenté la direction le 18 juin 2013, le tribunal d'instance, en considérant que M. X... représentait la direction à l'égard du personnel, peu important qu'il ne l'ait pas représentée lors des réunions du comité d'entreprise en 2014, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, violant ainsi les articles L. 2324-15 et L. 1441-4 du code du travail ;

2°/ que le tribunal d'instance, en affirmant d'une part que les élections se tenaient les 10 et 24 juin 2014 et d'autre part « que la dernière réunion au sein de laquelle il est prouvé que M. X... a représenté la direction, ne date que du 18 juin 2013, ce qui permet de déduire que ce pouvoir de représentation a persisté jusqu'au jour des élections », a entaché sa motivation de contradiction, en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant constaté que le salarié avait représenté l'employeur lors des réunions du comité d'entreprise des 4 novembre et 14 décembre 2011, lors de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 3 octobre 2011 ainsi que lors de la dernière réunion de cette instance organisée le 18 juin 2013, le tribunal a pu en déduire que ce pouvoir de représentation persistait à la date de l'élection ; que le moyen n'est pas fondé ;

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 28 Septembre 2017 – n° 16-15.807**

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Courbevoie, 11 avril 2016), qu'en vue du renouvellement des institutions représentatives du personnel de la société Sita IT services France, un protocole d'accord préélectoral prévoyant notamment la fixation au 12 avril 2016 du premier tour des élections de la délégation unique du personnel et un affichage par la société de la liste des salariés électeurs et des salariés éligibles le 16 mars 2017, a été signé ; que M. X... et la Fédération CFTC des Postes et Télécommunications ont saisi le tribunal d'instance aux fins qu'il fasse injonction à la société de faire figurer M. X... sur la liste électorale ;

Attendu que M. X... fait grief au jugement de le débouter de ses demandes et de constater qu'il ne remplit pas les conditions nécessaires pour être électeur et éligible, en ce qu'il est le représentant de la société auprès des salariés en sa qualité de "responsable des ressources humaines France" et d'annuler sa candidature aux élections de la délégation unique du personnel alors, selon le moyen :

1°/ que ne peuvent être ni électeurs ni éligibles pour un mandat de représentation que les salariés qui, soit disposent d'une délégation, écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent

effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ; qu'en retenant que M. X... ne remplissait pas les conditions nécessaires pour être électeur ou éligible, en ce qu'il était le représentant de la société Sita IT services France auprès des salariés en sa qualité de "responsable des ressources humaines France", après avoir néanmoins constaté qu'il ne disposait d'aucune délégation d'autorité établie par écrit, et tandis que les circonstances relevées dans lesquelles il avait représenté à plusieurs reprises son employeur dans les relations et négociations avec les salariés étaient distinctes d'une représentation devant une institution représentative du personnel, le tribunal d'instance n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, en violation des articles L. 2314-15, L. 2314-16, L. 2324-14 et L. 2324-15 du code du travail ;

2°/ qu'en relevant les hypothèses dans lesquelles M. X... avait représenté à plusieurs reprises son employeur dans les relations et négociations avec les salariés, sans constater que ces différentes représentations retenues avaient eu lieu devant les institutions représentatives du personnel, le tribunal a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2314-15, L. 2314-16, L. 2324-14 et L. 2324-15 du code du travail ;

3°/ que M. X... faisait valoir que s'il avait disposé un temps d'une délégation de pouvoir pour présider les réunions du comité d'entreprise ou du CHSCT, il avait démissionné de ces présidences par courrier du 28 juillet 2014 ; qu'en affirmant de manière inopérante que ce courrier ne pouvait valoir renonciation aux pouvoirs qui lui avaient été donnés par son employeur, sans rechercher, comme il y était invité, si, depuis sa démission des présidences des réunions du comité d'entreprise et du CHSCT donnée dans ce courrier du 28 juillet 2014, M. X... remplissait, à nouveau, les conditions pour être électeur et éligible aux élections professionnelles, le tribunal a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2314-15, L. 2314-16, L. 2324-14 et L. 2324-15 du code du travail ;

Mais attendu que ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise ;

Qu'ayant constaté que M. X... avait représenté à plusieurs reprises l'employeur dans les relations et négociations avec les salariés, et notamment qu'il avait participé à la négociation annuelle obligatoire du 24 février 2012, à l'accord sur l'emploi des seniors du 13 décembre 2012 et au protocole d'accord préélectoral du 4 février 2013, que son absence lors de la signature du dernier protocole d'accord préélectoral et le fait qu'il n'ait plus exercé effectivement les fonctions qui étaient les siennes étaient dûs à ses absences répétées pour maladie, et relevé que la lettre du 28 juillet 2014 n'avait pu avoir pour effet de permettre à M. X... de renoncer unilatéralement aux pouvoirs qui lui avaient été donnés par son employeur, le tribunal a pu en déduire qu'il ne pouvait être électeur ni éligible et qu'il convenait d'annuler sa candidature aux élections de la délégation unique du personnel ;

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 16 Décembre 2020 – n° 19-20.587**

3. Le syndicat fait grief au jugement de rejeter sa demande d'annulation des élections de la délégation du personnel au comité social et économique, alors :

« 1/ que le salarié, qui n'est pas éligible compte tenu de ses délégations de représentation de l'employeur, n'est pas non plus électeur ; que le protocole d'accord du 22 mai 2019 stipule expressément que, compte tenu de ses délégations de représentation de l'employeur, la directrice n'est pas éligible ; qu'en considérant néanmoins que Mme G., directrice, était électrice, quand l'employeur avait expressément reconnu dans le protocole d'accord préélectoral que, compte tenu de ses délégations de représentation de l'employeur, la directrice n'était pas éligible, ce dont il résultait qu'elle ne remplissait pas non plus les conditions pour être électrice, le tribunal a violé les articles L. 2314-18, L. 2314-28 et L. 2314-32 du code du travail ;

2/ que les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux élections professionnelles ; que l'existence d'une telle délégation peut résulter des stipulations du protocole d'accord ou de la reconnaissance par l'employeur ; qu'en déboutant le syndicat de sa demande, quand le protocole d'accord stipule expressément, que compte tenu de ses délégations de représentation de l'employeur, la directrice n'est pas éligible, ce dont il résulte que l'existence d'une délégation faisant obstacle à son éligibilité et donc à son électorat était expressément reconnue, le tribunal a violé les articles L. 2314-18, L. 2314-28 et L. 2314-32 du code du travail ;

3/ par ailleurs que l'exercice d'un pouvoir disciplinaire permet d'assimiler le salarié à l'employeur ; que le tribunal, tout en constatant que la directrice avait délivré un avertissement à une salariée, a considéré que cette circonstance était inopérante ; qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal a violé les articles L. 2314-18, L. 2314-32 et L. 2314-32 du code du travail. »

Réponse de la Cour

4. Ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel. Dès lors qu'il remplit les conditions pour être électeur ou éligible, un salarié ne peut être exclu du processus électoral par un protocole préélectoral.

5. En l'espèce, ayant constaté, d'une part l'absence de délégation écrite d'autorité confiée à la salariée, d'autre part que celle-ci ne représentait pas l'employeur devant les institutions représentatives du personnel, enfin que la salariée n'avait exercé qu'une unique fois et de façon partielle un pouvoir disciplinaire au sein de l'entreprise, le tribunal d'instance a légalement justifié sa décision.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 27 Janvier 2021 – n° 19-23.572**

Enoncé du moyen

8. Les syndicats font grief au jugement de les débouter de leurs demandes tendant à voir ordonner l'exclusion de tous les salariés cadres détenant une délégation particulière d'autorité permettant de les assimiler à l'employeur et, parmi eux, les directeurs d'agence ou responsables de site et à ordonner à la société, sous astreinte, la fourniture de nouvelles listes électorales rectifiées pour tous les établissements et collèges concernés, alors :

« 1/ que ne peuvent exercer un mandat de représentation du personnel les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ; qu'en refusant d'écarter des listes électorales les directeurs d'agence et responsables de site quand il constatait que ces cadres étaient habilités à embaucher et à licencier, fût-ce partiellement, les salariés intérimaires, lesquels représentent plus de 95 % de l'effectif global de l'entreprise, le tribunal n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L. 2314-18 et L. 2314-19 du code du travail ;

2/ que tout jugement doit être motivé, l'absence de motifs équivalant à leur absence ; qu'en affirmant que les pouvoirs d'embauche et disciplinaire des directeurs d'agence ou responsables de site ne concernaient que les travailleurs intérimaires, et étaient limités pour les intérimaires en CDI et restreints pour les salariés intérimaires en mission, sans indiquer sur quels documents il se fondait, le tribunal a privé sa décision de motifs et violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

9. Ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel.

10. Le tribunal a, d'abord, décidé exactement que l'existence d'une délégation écrite particulière d'autorité ne pouvait résulter de la seule description d'une fiche de poste.

11. Ayant, ensuite, relevé que les attributions du directeur d'agence étaient limitées pour les intérimaires en CDI à l'identification du candidat dont le recrutement est validé par une commission nationale de l'entreprise et en cas de sanction ou licenciement à l'aval préalable de la direction juridique ou du directeur de zone, qu'elles étaient restreintes pour les salariés intérimaires en mission, le recrutement étant réalisé par tous les permanents de l'agence et l'éventuelle mesure disciplinaire conditionnée par la demande de l'entreprise utilisatrice, et inexistantes en matière de recrutement et licenciement des salariés permanents, le tribunal a pu en déduire, par une décision motivée, qu'elles ne permettaient pas de l'assimiler au chef d'entreprise auprès du personnel.

12. En conséquence, le moyen n'est fondé en aucune de ses branches.

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 31 Mars 2021 – n° 19-25.233**

1. Selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Saint-Omer, 25 novembre 2019), la Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services (la fédération) a saisi le 29 octobre 2019 le tribunal d'instance d'une demande de retrait des listes électorales pour l'élection, devant se dérouler le 26 novembre 2019, des membres titulaires et suppléants du troisième collège du comité social et économique d'établissement de la région Nord-Est de la société Carrefour supermarchés France (CSF, la société) des directeurs des quatre-vingts magasins concernés. Le syndicat national de l'encadrement du groupe Carrefour SNEC CFE-CGC (le SNEC CFE-CGC) est intervenu volontairement dans la procédure.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

2. La société fait grief au jugement d'ordonner la radiation des listes pour les élections des membres titulaires et suppléants du CSE d'établissement de la région Nord-Est de la société de l'ensemble des quatre-vingts directeurs de magasins, alors :

« 1/ que seuls les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité pour les fonctions de membres du comité social et économique ; que ne peut être assimilé à l'employeur, le salarié qui ne peut décider seul d'un recrutement par contrat à durée indéterminée, du prononcé d'une sanction disciplinaire et de la rupture d'un contrat de travail ; qu'au cas présent, il résulte des constatations du jugement attaqué que le directeur de magasin “ne dispose pas d'une pleine liberté dans l'embauche, la discipline et le licenciement des salariés de son magasin et doit faire valider ses choix avant décision grave” ; qu'en retenant néanmoins qu'il exerce tous les attributs de l'employeur au seul motif que “la lettre de convocation et de sanction est établie au nom du directeur du magasin et du responsable des relations sociales”, le tribunal n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses constatations, en violation des articles L. 2314-18 et L. 2324-19 du code du travail ;

2/ que seule la représentation effective de l'employeur devant le comité social et économique est de nature à exclure des salariés de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de membres de ce comité ; que le fait pour un salarié d'être l'interlocuteur de représentants de proximité désignés par le comité social et économique, dont l'existence et les attributions dépendent d'un accord collectif, et qui ne dispose d'aucune prérogative propre, ne saurait avoir pour effet de le radier de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de membre de ce comité ; qu'en estimant que leur qualité d'interlocuteur des représentants de proximité désignés par le comité social et économique d'établissement au sein du magasin, en application de l'accord du 5 juin 2019 sur la mise en [...] d'établissement et du CSE central au sein de la société CSF, devait conduire à exclure l'ensemble des directeurs de magasin des listes pour les élections des membres du comité social et économique, le tribunal d'instance a violé les articles L. 2313-7, L. 2314-18 et L. 2324-19 du code du travail ;

3/ en toute hypothèse, que la qualité d'interlocuteur des représentants de proximité, désignés par le comité social et économique ne peut remettre en cause que l'éligibilité de salariés aux fonctions de membres dudit comité et ne peut les priver de la qualité d'électeur ; qu'en ordonnant, pour cette raison, la radiation des listes pour les élections des membres titulaires et suppléants du CSE d'établissement, de l'ensemble des 80 directeurs de magasins, qui représentaient 30 % de l'effectif du collège cadre, le tribunal a porté une atteinte disproportionnée au droit pour chaque travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses représentants, à la détermination de ses conditions de travail, en violation de l'article 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et des articles L. 2313-7, L. 2314-18 et L. 2324-19 du code du travail. »

Réponse de la Cour

3. Il résulte des articles L. 2314-18 et L. 2314-19 du code du travail que ne peuvent ni exercer un mandat de représentation du personnel ni être électeurs les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel.

4. Il résulte, par ailleurs, de l'article L. 2313-7 du code du travail que l'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité et que ceux-ci sont membres du comité social et économique ou désignés par celui-ci pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres élus du comité.

5. Dès lors, le tribunal qui a retenu, d'une part que, même si le directeur du magasin ne disposait pas d'une pleine liberté dans l'embauche, la discipline et le licenciement des salariés de son magasin à raison de son appartenance au groupe Carrefour et qu'il devait faire valider ses choix avant décision grave, licenciement notamment, il représentait l'employeur vis-à-vis des salariés à ces occasions et en exerçait alors tous les attributs -embauche, discipline, licenciement-, et d'autre part que le directeur de magasin représentait effectivement l'employeur devant les représentants de proximité, a légalement justifié sa décision.

## II. Constitutionnalité de la disposition contestée

### A. Normes de référence

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

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.

### B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

- **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**

26. Considérant que le I de l'article 54 de la loi déférée 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 ;

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

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 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 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 déférée 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 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 ;

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

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 ;

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

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

5. Considérant que, selon les requérants, en prévoyant que la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs est déterminée notamment selon leur audience, laquelle se mesure en fonction du nombre des entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle, sans prendre en considération le nombre des salariés ou le chiffre d'affaires de ces entreprises, le législateur a méconnu la liberté syndicale garantie par le sixième alinéa du Préambule de 1946 ; qu'il aurait aussi méconnu les exigences du huitième alinéa de ce Préambule dans la mesure où la participation des employeurs à la négociation collective ne serait ainsi pas garantie ; qu'enfin, les seuils d'audience nécessaires à la représentativité méconnaîtraient également ces mêmes exigences constitutionnelles ;

6. Considérant, en premier lieu, 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 » ; qu'il appartient au législateur, compétent en application de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical, de fixer les conditions de mise en oeuvre de ce droit dans le respect du principe énoncé au sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ;

7. Considérant que les organisations professionnelles d'employeurs ont pour objet la défense des droits et des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des employeurs ; que le 6° de l'article L. 2151-1 du code du travail prévoit que pour apprécier la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs, il est tenu compte de leur audience, laquelle se mesure en fonction du nombre des entreprises adhérentes à ces organisations ; qu'en vertu du 3° de l'article L. 2152-1 et du 3° de l'article L. 2152-4, pour être représentatives au niveau de la branche ou au niveau national et interprofessionnel, ces organisations doivent représenter au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles dans le champ d'activité considéré ;

8. Considérant qu'il était loisible au législateur, pour fixer les conditions de mise en oeuvre de la liberté syndicale, de définir des critères de représentativité des organisations professionnelles d'employeurs ;

9. Considérant, d'une part, qu'en prévoyant que l'audience de ces organisations se mesure en fonction du nombre des entreprises adhérentes, le législateur a entendu assurer un égal accès à la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs quel que soit le nombre des salariés employés par les entreprises adhérentes ou leur chiffre d'affaires ; qu'en outre, en vertu du troisième alinéa de l'article L. 2261-19 du code du travail, le nombre de salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs est pris en compte en matière de négociation collective ;

10. Considérant, d'autre part, que la liberté d'adhérer au syndicat de son choix, prévue par le sixième alinéa du Préambule de 1946, n'impose pas que toutes les organisations professionnelles d'employeurs soient reconnues comme étant représentatives indépendamment de leur audience ; qu'en fixant à 8 % le seuil minimum d'audience permettant l'accès à la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs, le législateur a entendu éviter la dispersion de la représentativité patronale et n'a pas fait obstacle au pluralisme ; qu'il résulte de tout ce qui précède que, dans ces conditions, le législateur n'a pas méconnu les exigences découlant du sixième alinéa du Préambule de 1946 ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance de la liberté syndicale doit être écarté ;

11. Considérant, en second lieu, que le Préambule de la Constitution de 1946 dispose en son huitième alinéa que : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; qu'il ressort notamment de ces dispositions qu'il incombe au législateur de déterminer, dans le respect de ce principe et de la liberté syndicale, les conditions et garanties de sa

mise en œuvre et, en particulier, les modalités selon lesquelles la représentation des travailleurs est assurée dans l'entreprise ; qu'à cette fin, le droit de participer « par l'intermédiaire de leurs délégués » à « la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » a pour bénéficiaires, sinon la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, du moins tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés ; que le huitième alinéa, qui consacre un droit aux travailleurs, par l'intermédiaire de leurs délégués, à la participation et à la détermination collectives de leurs conditions de travail, ne confère aucun droit équivalent au bénéfice des employeurs ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance des exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946 est inopérant ;

- **Décision n° 2017-661 OPC 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]**

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.

- **Décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018 - Loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social**

57. Le 9° de l'article 6 de la loi déferée modifie l'article L. 2314-10 du code du travail. Cet article L. 2314-10 définit les conditions dans lesquelles des élections partielles doivent être organisées par l'employeur afin de pourvoir les sièges vacants au sein de la délégation du personnel du comité social et économique. Dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, le premier alinéa de cet article impose la tenue de telles élections si un collège électoral au sein du comité n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit au moins de moitié, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant la fin du mandat. Les dispositions du 9° de l'article 6 de la loi déferée introduisent une dérogation à ces règles. Elles dispensent l'employeur de l'obligation d'organiser des élections partielles lorsque l'absence de représentation d'un collège électoral ou la vacance d'au moins la moitié des sièges au sein du comité social et économique sont la conséquence de l'annulation de l'élection de membres de ce comité prononcée par le juge en application des troisième et avant-dernier alinéas de l'article L. 2314-32, c'est-à-dire en cas de méconnaissance des règles tendant à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

58. Les requérants reprochent à ces dispositions de priver durablement de leurs sièges au sein du comité social et économique les organisations syndicales n'ayant pas respecté les règles visant à assurer la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de la délégation du personnel. Ils soutiennent que ces dispositions

entraînent également la diminution du nombre des représentants des salariés pour toute la durée du mandat restant à courir. En n'ayant pas prévu que les sièges ainsi devenus vacants soient pourvus par des élections partielles, le législateur aurait méconnu l'étendue de sa compétence et contrevenu au principe de participation des travailleurs.

59. Selon le troisième alinéa de l'article L. 2314-32 du code du travail, la constatation par le juge, après l'élection, de la méconnaissance, par une liste de candidats aux élections des représentants du personnel au sein du comité social et économique, des prescriptions imposant à chaque liste de comporter un nombre de femmes et d'hommes proportionnel à leur part respective au sein du collège électoral entraîne l'annulation de l'élection « d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter ». Selon l'avant-dernier alinéa du même article, la constatation par le juge, après l'élection, de la méconnaissance par une liste des prescriptions imposant l'alternance d'un candidat de chaque sexe entraîne l'annulation de l'élection des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions. Dans ces deux cas, les dispositions contestées dispensent l'employeur d'organiser des élections partielles visant à pourvoir les sièges devenus vacants à la suite de l'annulation des élections.

60. En adoptant les dispositions contestées, le législateur a entendu, d'une part, éviter que l'employeur soit contraint d'organiser de nouvelles élections professionnelles alors que l'établissement des listes de candidats relève des organisations syndicales et, d'autre part, inciter ces dernières à respecter les règles contribuant à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du comité social et économique.

61. Toutefois, les dispositions contestées peuvent aboutir à ce que plusieurs sièges demeurent vacants au sein de la délégation du personnel du comité social et économique, pour une période pouvant durer jusqu'à quatre ans, y compris dans les cas où un collège électoral n'est plus représenté au sein de ce comité et où le nombre des élus titulaires a été réduit de moitié ou plus. Ces dispositions peuvent ainsi conduire à ce que le fonctionnement normal du comité social et économique soit affecté dans des conditions remettant en cause le principe de participation des travailleurs.

62. Par conséquent, même si les dispositions contestées visent à garantir, parmi les membres élus, une représentation équilibrée des femmes et des hommes, l'atteinte portée par le législateur au principe de participation des travailleurs est manifestement disproportionnée. Par suite, sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre grief, le 9<sup>o</sup> de l'article 6 de la loi déferée est contraire à la Constitution.

[...]

72. L'article 7 de la loi déferée abroge l'article 64 de la loi du 8 août 2016 mentionnée ci-dessus. Cet article 64 prévoit, sous certaines conditions, la mise en place, dans les réseaux d'exploitants d'au moins trois cents salariés en France, liés par un contrat de franchise, d'une instance de dialogue social commune à l'ensemble du réseau.

73. Les députés soutiennent que l'article 7 aurait été adopté selon une procédure non conforme à la Constitution dès lors qu'il excède le champ de l'habilitation conférée par la loi du 15 septembre 2017. Par ailleurs, en privant les salariés des réseaux de franchise d'une représentation adéquate, cet article porterait atteinte au principe de participation des travailleurs.

74. En premier lieu, le champ d'une loi d'habilitation ne s'impose pas au législateur lors de l'adoption de la loi de ratification.

75. En second lieu, la suppression d'une instance de dialogue social au sein d'un réseau de franchise, lequel ne constitue pas une communauté de travail, n'affecte pas les modalités de droit commun de la représentation du personnel au sein des franchisés et du franchiseur et ne méconnaît pas, en tout état de cause, le principe de participation des travailleurs.

76. L'article 7 de la loi déferée, qui a été adopté selon une procédure conforme à la Constitution et ne méconnaît aucune autre exigence constitutionnelle, est conforme à la Constitution.

- **Décision n° 2018-720/721/722/723/724/725/726 QPC du 13 juillet 2018 – Syndicat CFE-CGC France Télécom Orange et autres [Dérogation à la tenue d'élections partielles en cas d'annulation de l'élection de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise]**

8. Aux termes du huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». 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 œuvre et, en particulier, les modalités selon lesquelles la représentation des travailleurs est assurée dans l'entreprise.

9. Selon le troisième alinéa de l'article L. 2314-25 du code du travail, la constatation par le juge, après l'élection des délégués du personnel, de la méconnaissance, par une liste de candidats à cette élection, des prescriptions imposant à chaque liste de comporter un nombre de femmes et d'hommes proportionnel à leur part respective au sein du collège électoral entraîne l'annulation de l'élection « d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats ». Selon le dernier alinéa du même article, la constatation par le juge, après l'élection, de la méconnaissance par une liste des prescriptions imposant l'alternance d'un candidat de chaque sexe entraîne l'annulation de l'élection des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions. Les troisième et dernier alinéas de l'article L. 2324-23 du code du travail donnent au juge le même pouvoir d'annulation, pour les mêmes motifs, pour l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise.

10. Dans ces différents cas, les dispositions contestées des articles L. 2314-7 et L. 2324-10 du code du travail dispensent l'employeur d'organiser des élections partielles visant à pourvoir les sièges devenus vacants à la suite de l'annulation de l'élection de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise, quelle que soit la durée des mandats restant à courir.

11. En adoptant les dispositions contestées, le législateur a entendu, d'une part, éviter que l'employeur soit contraint d'organiser de nouvelles élections professionnelles alors que l'établissement des listes de candidats relève des organisations syndicales et, d'autre part, inciter ces dernières à respecter les règles contribuant à la représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise.

12. Toutefois, les dispositions contestées peuvent aboutir à ce que plusieurs sièges demeurent vacants dans ces institutions représentatives du personnel, pour une période pouvant durer plusieurs années, y compris dans les cas où un collège électoral n'y est plus représenté et où le nombre des élus titulaires a été réduit de moitié ou plus. Ces dispositions peuvent ainsi conduire à ce que le fonctionnement normal de ces institutions soit affecté dans des conditions remettant en cause le principe de participation des travailleurs.

13. Par conséquent, même si les dispositions contestées visent à garantir, parmi les membres élus, une représentation équilibrée des femmes et des hommes, l'atteinte portée par le législateur au principe de participation des travailleurs est manifestement disproportionnée. Par suite, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, les dispositions contestées doivent être déclarées contraires à la Constitution.

- **Décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019 - Loi d'orientation des mobilités**

11. En vertu de l'article 34 de la Constitution, la loi détermine les principes fondamentaux « des obligations civiles et commerciales » et « du droit du travail ».

12. Selon le 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 ». Ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect de ce principe, les conditions et garanties de sa mise en œuvre. À cette fin, le droit de participer « par l'intermédiaire de ses 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.

13. En premier lieu, la charte établie en application de l'article L. 7342-9 du code du travail par une plateforme de mise en relation par voie électronique a pour objet de permettre à cette plateforme de définir ses droits et ses obligations à l'égard des travailleurs avec lesquels elle est en relation, ainsi que leurs droits et obligations. Or, en application des articles L. 7341-1 et L. 7342-9 du même code, les travailleurs recourant à une telle plateforme pour l'exercice de leur activité professionnelle sont des travailleurs indépendants n'entretenant pas avec cette plateforme une relation exclusive. Dès lors, les plateformes de mise en relation par voie électronique et les travailleurs en relation avec elles ne constituent pas, en l'état, une communauté de travail.

14. Il résulte de ce qui précède que le grief relatif au principe de participation des travailleurs doit, en tout état de cause, être écarté.

15. En second lieu, le fait, pour une plateforme numérique, d'établir une charte conformément aux dispositions de l'article L. 7342-9 a un caractère uniquement facultatif. Par ailleurs, cette charte a pour seul objet de permettre à cette entreprise de définir les droits et obligations qu'elle entend respecter à l'égard des travailleurs avec lesquels elle est en relation commerciale et ceux qui s'imposent à ces derniers dans ce cadre.

16. Dès lors, le législateur pouvait, sans méconnaître l'étendue de sa compétence, se borner à indiquer, aux 1 ° à 8 ° de l'article L. 7342-9, certains des thèmes devant figurer dans la charte sans en préciser davantage le contenu.

17. Au demeurant, en prévoyant que la charte devait préciser les modalités visant à permettre aux travailleurs d'obtenir un prix décent pour leur prestation de services, lequel s'entend comme une rémunération permettant au travailleur de vivre convenablement compte tenu du temps de travail accompli, le législateur a suffisamment défini les engagements devant être pris par la plateforme en cette matière.

18. Il résulte de ce qui précède que les onze premiers alinéas de l'article L. 7342-9 du code du travail et la deuxième phrase du treizième alinéa de ce même article ne sont pas entachés d'incompétence négative et ne méconnaissent ni le principe de participation des travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail ni le onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946. Ces dispositions, qui ne sont pas dépourvues de portée normative et ne méconnaissent aucune autre exigence constitutionnelle, sont conformes à la Constitution.