



Décision n° 2024-1103 QPC du 19 septembre 2024

Syndicat national de l'enseignement privé CFE-CGC et autres

(Représentativité des organisations syndicales des établissements d'enseignement privés et d'enseignement agricole privés)

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel – 2024

Sommaire

I. Contexte de la disposition contestée	5
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	25

Table des matières

I. Contexte de la disposition contestée	5
A. Dispositions contestées	5
1. Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi.....	5
- Article 9	5
B. Autres dispositions	5
1. Code du travail	5
- Article L. 2121-1	5
- Article L. 2122-1	6
- Article L. 2122-5	6
- Article L. 2122-9	6
- Article L. 2122-10-1	7
- Article L. 2122-10-2	7
- Article L. 2122-10-3	7
- Article L. 2122-10-4	7
- Article L. 2122-10-5	7
- Article L. 2122-10-6	7
- Article L. 2122-10-7	8
- Article L. 2122-10-8	8
- Article L. 2122-10-9	8
- Article L. 2122-10-10	8
- Article L. 2122-10-11	8
- Article L. 2122-11	8
- Article L. 2211-1	9
- Article L. 2221-1	9
- Article L. 2221-2	9
- Article L. 2232-5-1	10
- Article L. 2253-1	10
- Article L. 2253-2	11
- Article L. 2311-1	11
- Article L. 2311-2	12
- Article L. 2312-8	12
- Article D. 2122-6	13
2. Code de l'éducation	13
- Article L. 442-5	13
3. Code rural et de la pêche maritime	14
- Article L. 813-8	14
4. Code de la santé publique	15
- Article L. 1432-11	15
5. Code de justice administrative	17
- Article R. 311-2	17
C. Application des dispositions contestées et d'autres dispositions	19
1. Jurisprudence	19
a. Jurisprudence administrative	19
- Conseil d'État, 4ème / 5ème SSR, 30 décembre 2015, n° 387420	19
- Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 22 novembre 2021, n° 431431	20
- Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 22 novembre 2021, n° 433536	20
b. Jurisprudence judiciaire	22
- Cour de cassation, Chambre sociale, 2 mars 1999, n° 97-20.095	22
- Cour de cassation, Avis, 15 janvier 2007, n° 07-00.002	22

- Cour de cassation, Chambre sociale, 6 février 2013, n° 11-19.382	23
--	----

II. Constitutionnalité de la disposition contestée 25

A. Normes de référence..... 25

1. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 25

- Alinéa 6	25
- Alinéa 8	25

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel..... 25

1. Relative à la liberté syndicale et au principe de participation des travailleurs..... 25

- Décision n° 77-79 DC du 5 juillet 1977 - Loi portant diverses dispositions en faveur de l'emploi des jeunes et complétant la loi n° 75-574 du 4 juillet 1975 tendant à la généralisation de la sécurité sociale	25
- Décision n° 82-144 DC du 22 octobre 1982 - Loi relative au développement des institutions représentatives du personnel.....	26
- Décision n° 83-162 DC du 20 juillet 1983 - Loi relative à la démocratisation du secteur public.....	26
- Décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989 - Loi modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion	26
- Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996 - Loi relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective	27
- Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.....	28
- Décision n° 2005-514 DC du 28 avril 2005 - Loi relative à la création du registre international français	28
- 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	29
- Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008 - Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.....	30
- Décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010 - CGT-FO et autres [Représentativité des syndicats]	31
- Décision n° 2010-63/64/65 QPC du 12 novembre 2010 - Fédération nationale CFTC de syndicats de la métallurgie [Représentativité syndicale]	32
- Décision n° 2010-68 QPC du 19 novembre 2010 - Syndicat des médecins d'Aix et région [Représentation des professions de santé libérales].....	32
- Décision n° 2010-91 QPC du 28 janvier 2011 - Fédération nationale CGT des personnels des organismes sociaux [Représentation des personnels dans les agences régionales de santé]	32
- Décision n° 2011-122 QPC du 29 avril 2011 - Syndicat CGT et autre [Calcul des effectifs de l'entreprise]	33
- Décision n° 2011-134 QPC du 17 juin 2011 - Union générale des fédérations de fonctionnaires CGT et autres [Réorientation professionnelle des fonctionnaires].....	33
- Décision n° 2013-322 QPC du 14 juin 2013 - M. Philippe W. [Statut des maîtres des établissements d'enseignement privés]	34
- Décision n° 2013-333 QPC du 26 juillet 2013 - M. Philippe M. et autres [Représentation des salariés au conseil d'administration].....	34
- 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]	35
- Décision n° 2017-652 QPC du 4 août 2017 - Comité d'entreprise de l'unité économique et sociale Markem Imaje [Délai de consultation du comité d'entreprise].....	36
- 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]	37
- 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.....	38

- 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].....	39
- Décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019 - Loi d'orientation des mobilités.....	40

I. Contexte de la disposition contestée

A. Dispositions contestées

1. Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

- Article 9

Version en vigueur depuis le 23 décembre 2022

Par dérogation aux articles L. 2121-1 et L. 2122-5 du code du travail, jusqu'à la deuxième mesure de l'audience prévue au 3° du même article L. 2122-5 suivant la publication de la présente loi, le ministre chargé du travail arrête la liste et le poids des organisations syndicales reconnues représentatives dans les branches regroupant des établissements mentionnés aux articles L. 442-5 du code de l'éducation et L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime sur le fondement de l'ensemble des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires aux comités sociaux et économiques de ces établissements et au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés lors de la période prise en compte pour la dernière mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 du code du travail.

B. Autres dispositions

1. Code du travail

Partie législative

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre Ier : Les syndicats professionnels

Titre II : Représentativité syndicale (Articles L. 2121-1 à L. 2122-13)

Chapitre Ier : Critères de représentativité. (Articles L. 2121-1 à L. 2121-2)

- Article L. 2121-1

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 1

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

1° Le respect des valeurs républicaines ;

2° L'indépendance ;

3° La transparence financière ;

4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;

5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;

6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;

7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Chapitre II : Syndicats représentatifs.

Section 1 : Représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement

- **Article L. 2122-1**

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Section 3 : Représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle

- **Article L. 2122-5**

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;

3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités sociaux et économiques, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Section 4 : Représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel

- **Article L. 2122-9**

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

2° Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;

3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau national et interprofessionnel des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités sociaux et économiques, quel que soit le nombre de votants, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants ainsi que des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés aux chambres départementales d'agriculture dans les conditions prévues à l'article L. 2122-6. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

- **Article L. 2122-10-1**

Création LOI n°2010-1215 du 15 octobre 2010 - art. 4

En vue de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, à l'exception de ceux relevant des branches mentionnées à l'article L. 2122-6, un scrutin est organisé au niveau régional tous les quatre ans. Ce scrutin a lieu au cours d'une période fixée par décret.

- **Article L. 2122-10-2**

Création LOI n°2010-1215 du 15 octobre 2010 - art. 4

Sont électeurs les salariés des entreprises qui emploient moins de onze salariés au 31 décembre de l'année précédant le scrutin, titulaires d'un contrat de travail au cours de ce mois de décembre, âgés de seize ans révolus et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

- **Article L. 2122-10-3**

Création LOI n°2010-1215 du 15 octobre 2010 - art. 4

Par dérogation à leurs obligations relatives au secret professionnel, les caisses de sécurité sociale communiquent aux services du ministre chargé du travail les données relatives aux entreprises employant un ou plusieurs salariés ainsi que les données relatives à ces salariés portées sur les déclarations sociales et nécessaires à la constitution de la liste électorale.

- **Article L. 2122-10-4**

Création LOI n°2010-1215 du 15 octobre 2010 - art. 4

La liste électorale est établie par l'autorité compétente de l'Etat. Les électeurs sont inscrits dans deux collèges, d'une part un collège " cadres ", d'autre part un collège " non cadres ", en fonction des informations relatives à l'affiliation à une institution de retraite complémentaire portées sur les déclarations sociales des entreprises, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

- **Article L. 2122-10-5**

Création LOI n°2010-1215 du 15 octobre 2010 - art. 4

Tout électeur ou un représentant qu'il aura désigné peut saisir le juge judiciaire d'une contestation relative à une inscription sur la liste électorale, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Le juge saisi d'une contestation vérifie que les électeurs concernés remplissent les conditions fixées aux articles L. 2122-10-2 et L. 2122-10-4.

- **Article L. 2122-10-6**

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

Les organisations syndicales de salariés qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance et de transparence financière, légalement constituées depuis au moins deux ans et auxquelles les statuts donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concerné, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel se déclarent candidats auprès des services du ministre chargé du travail dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

- **Article L. 2122-10-7**

Création LOI n°2010-1215 du 15 octobre 2010 - art. 4

Le scrutin a lieu par voie électronique et par correspondance. Lorsqu'il n'en dispose pas, l'employeur n'a pas l'obligation de mettre à la disposition des salariés le matériel informatique permettant le vote par voie électronique.

Les conditions de déroulement du scrutin et de confidentialité du vote sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. Ledit décret précise également les modalités de l'information délivrée aux salariés.

- **Article L. 2122-10-8**

Création LOI n°2010-1215 du 15 octobre 2010 - art. 4

Les règles établies par les articles L. 10 et L. 67 du code électoral s'appliquent aux opérations électorales.

- **Article L. 2122-10-9**

Création LOI n°2010-1215 du 15 octobre 2010 - art. 4

L'employeur laisse aux salariés le temps nécessaire pour voter depuis leur lieu de travail, tout en garantissant la confidentialité de leur vote. Lorsque le vote a lieu pendant les horaires de travail, ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

- **Article L. 2122-10-10**

Création LOI n°2010-1215 du 15 octobre 2010 - art. 4

L'employeur laisse aux salariés de son entreprise désignés dans le cadre de ce scrutin en tant qu'assesseur, délégué et mandataire des organisations syndicales candidates le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Le temps effectivement passé pour l'exercice de ces fonctions, y compris hors de l'entreprise, pendant les horaires de travail est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

L'exercice par un salarié des fonctions d'assesseur, délégué et mandataire des organisations syndicales candidates ne peut être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.

- **Article L. 2122-10-11**

Création LOI n°2010-1215 du 15 octobre 2010 - art. 4

Les contestations relatives au déroulement des opérations électorales sont de la compétence du juge judiciaire dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Section 5 : Dispositions d'application

- **Article L. 2122-11**

Création LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 2

Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-10.

Le Haut Conseil du dialogue social comprend des représentants d'organisations représentatives d'employeurs au niveau national et d'organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, des représentants du ministre chargé du travail et des personnalités qualifiées.

Un décret en Conseil d'Etat détermine ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

Partie législative

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre II : La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail

Titre Ier : Dispositions préliminaires

Chapitre Ier : Champ d'application.

- **Article L. 2211-1**

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables :

- 1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- 2° Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Titre II : Objet et contenu des conventions et accords collectifs de travail

Chapitre Ier : Objet des conventions et accords.

- **Article L. 2221-1**

Le présent livre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés. Il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales.

- **Article L. 2221-2**

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières mentionnées à l'article L. 2221-1, pour toutes les catégories professionnelles intéressées.

L'accord collectif traite un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

Titre III : Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail

Chapitre II : Règles applicables à chaque niveau de négociation

Section 2 : Conventions de branche et accords professionnels

- **Article L. 2232-5-1**

Version en vigueur depuis le 24 septembre 2017

Modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 1

Création LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 24 (V)

La branche a pour missions :

1° De définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 dans les conditions prévues par lesdits articles.

2° De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Titre V : Articulation des conventions et accords

Chapitre III : Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

- **Article L. 2253-1**

Version en vigueur depuis le 01 avril 2018

Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 2

La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

1° Les salaires minima hiérarchiques ;

2° Les classifications ;

3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;

5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;

7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;

8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;

11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;

12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;

13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

- **Article L. 2253-2**

Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 2

Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Nota : Conformément aux I et II de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 dans sa rédaction antérieure à ladite ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Comité social et économique

Chapitre Ier : Champ d'application.

- **Article L. 2311-1**

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2018

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

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables :

- 1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- 2° Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains des établissements mentionnés aux 1° et 2° et des instances de représentation du personnel éventuellement existantes, faire l'objet d'adaptations, par décrets en Conseil d'Etat, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements.

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

Sous-section 1 : Attributions générales

- **Article L. 2312-8**

*Version en vigueur depuis le 25 août 2021
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.

Partie réglementaire

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre Ier : Les syndicats professionnels

Titre II : Représentativité syndicale

Chapitre II : Syndicats représentatifs

Section 2 : Recueil des résultats des organisations syndicales aux élections professionnelles

- **Article D. 2122-6**

Version en vigueur depuis le 06 novembre 2008

Création Décret n°2008-1133 du 4 novembre 2008 - art. 1

Le système de centralisation des résultats des élections professionnelles mentionnées aux articles L. 2122-5 à L. 2122-10 afin de mesurer l'audience des organisations syndicales doit :

- a) Garantir la confidentialité et l'intégrité des données recueillies et traitées ;
- b) Permettre de s'assurer, par des contrôles réguliers, de la fiabilité et de l'exhaustivité des données recueillies et consolidées ;
- c) Permettre une consultation par toute personne des données recueillies.

Les résultats complets de chaque cycle électoral sont portés à la connaissance du Haut Conseil du dialogue social afin qu'il puisse rendre au ministre chargé du travail l'avis prévu à l'article L. 2122-11. Les résultats du premier cycle électoral sont transmis au plus tard le 31 mars 2013.

2. Code de l'éducation

Partie législative

Deuxième partie : Les enseignements scolaires

Livre IV : Les établissements d'enseignement scolaire

Titre IV : Les établissements d'enseignement privés

Chapitre II : Rapports entre l'Etat et les établissements d'enseignement privés

Section 3 : Contrat d'association à l'enseignement public passé avec l'Etat par des établissements d'enseignement privés.

- **Article L. 442-5**

Version en vigueur depuis le 26 août 2021

Modifié par LOI n°2021-1109 du 24 août 2021 - art. 57

Les établissements d'enseignement privés du premier et du second degré peuvent demander à passer avec l'Etat un contrat d'association à l'enseignement public, s'ils répondent à un besoin scolaire reconnu qui doit être apprécié en fonction des principes énoncés aux articles L. 141-2, L. 151-1 et L. 442-1. La conclusion du contrat est subordonnée à la vérification de la capacité de l'établissement à dispenser un enseignement conforme aux programmes de l'enseignement public.

Le contrat d'association peut porter sur une partie ou sur la totalité des classes de l'établissement. Dans les classes faisant l'objet du contrat, l'enseignement est dispensé selon les règles et programmes de l'enseignement public. Il est confié, en accord avec la direction de l'établissement, soit à des maîtres de l'enseignement public, soit à des maîtres liés à l'Etat par contrat. Ces derniers, en leur qualité d'agent public, ne sont pas, au titre des fonctions pour lesquelles ils sont employés et rémunérés par l'Etat, liés par un contrat de travail à l'établissement au sein duquel l'enseignement leur est confié, dans le cadre de l'organisation arrêtée par le chef d'établissement, dans le respect du caractère propre de l'établissement et de la liberté de conscience des maîtres.

Nonobstant l'absence de contrat de travail avec l'établissement, les personnels enseignants mentionnés à l'alinéa précédent sont, pour l'application des articles L. 2141-11, L. 2312-8, L. 2322-6, L. 4611-1 à L. 4611-4 et L. 4611-6 du code du travail, pris en compte dans le calcul des effectifs de l'établissement, tel que prévu à l'article L. 1111-2 du même code. Ils sont électeurs et éligibles pour les élections des délégués du personnel et les élections au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au comité d'entreprise. Ils bénéficient de ces institutions dans les conditions prévues par le code du travail. Les rémunérations versées par l'Etat à ces personnels sont prises en compte pour le calcul de la masse salariale brute, tel que prévu aux articles L. 2325-12 et L. 2325-43 du même code, et la détermination du rapport entre la contribution aux institutions sociales et le montant global des salaires, mentionné à l'article L. 2323-86 du même code.

Les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat sont prises en charge dans les mêmes conditions que celles des classes correspondantes de l'enseignement public.

Les établissements organisent librement toutes les activités extérieures au secteur sous contrat.

3. Code rural et de la pêche maritime

Livre VIII : Enseignement, formation professionnelle et développement agricoles, recherche agronomique

Titre Ier : Enseignement et formation professionnelle agricoles

Chapitre III : Dispositions relatives aux établissements d'enseignement agricole privés sous contrat

Section 2 : Dispositions particulières à chaque catégorie d'établissements sous contrat.

- Article L. 813-8

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2021

Modifié par LOI n°2020-1721 du 29 décembre 2020 - art. 229 (V)

Modifié par LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 27

Dans les établissements dont les formations sont dispensées dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 811-5, l'association ou l'organisme responsable, et lié à l'Etat par contrat, désigne le chef d'établissement qui doit détenir les titres et présenter les qualifications comparables à ceux requis dans l'enseignement agricole public. Cette désignation est aussitôt notifiée à l'autorité administrative. Le chef d'établissement détient l'autorité au sein de l'établissement. Il est associé à l'appréciation de la valeur professionnelle des enseignants et aux décisions concernant le déroulement de leur carrière.

Les personnels enseignants et de documentation de ces établissements sont nommés par le ministre de l'agriculture, après vérification de leurs titres et de leurs qualifications, sur proposition du chef d'établissement. Ils sont liés par un contrat de droit public à l'Etat, qui les rémunère directement par référence aux échelles de rémunération d'agents publics exerçant des fonctions comparables et ayant les mêmes niveaux de formation. En leur qualité d'agent public, ils ne sont pas, au titre des fonctions pour lesquelles ils sont employés et rémunérés par l'Etat, liés par un contrat de travail à l'établissement au sein duquel l'enseignement leur est confié. Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités de cette rémunération.

Nonobstant l'absence de contrat de travail avec l'établissement, les personnels enseignants mentionnés à l'alinéa précédent sont, pour l'application des articles L. 4523-11, L. 4523-14, L. 4523-15, L. 4523-16, L. 4523-17, L. 2311-2 et L. 2312-8 du code du travail, pris en compte dans le calcul des effectifs de l'établissement, tel que prévu à l'article L. 1111-2 du même code. Ils sont électeurs et éligibles pour les élections des membres du comité social et économique. Ils bénéficient de ces institutions dans les conditions prévues par le code du travail. Les rémunérations versées par l'Etat à ces personnels sont prises en compte pour le calcul de la masse salariale brute, tel que prévu à l'article L. 2312-83 du même code, et la détermination du rapport entre la contribution aux institutions sociales et le montant global des salaires, mentionné à l'article L. 2312-81 du même code.

Lorsqu'un emploi est à pourvoir, le chef d'établissement est tenu de donner priorité aux candidats qualifiés qui auraient perdu leur emploi par suite de la suppression totale ou partielle d'une filière dans l'établissement même ou dans un autre établissement d'enseignement agricole privé relevant du présent article. Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions de recrutement par concours et les garanties d'emploi dont les lauréats bénéficient. Une commission, dont la composition est fixée par décret, peut être saisie des différends concernant l'application du présent alinéa.

Le contrat type liant le personnel enseignant et de documentation à l'Etat est approuvé par décret en Conseil d'Etat.

L'association ou l'organisme intéressé reçoit une subvention de fonctionnement versée par élève et par an qui tient compte des conditions de scolarisation et qui est déterminée en fonction du coût moyen des charges de personnel non enseignant et des dépenses, autres que celles visées au deuxième alinéa du présent article, des formations correspondantes de l'enseignement agricole public.

Nota : Conformément au VII de l'article 94 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et au II de l'article 229 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2021 et sont applicables aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

Conformément aux dispositions du XX du même article, ces dispositions s'appliquent nonobstant toute disposition statutaire contraire.

4. Code de la santé publique

Partie législative

Première partie : Protection générale de la santé

Livre IV : Administration générale de la santé

Titre III : Agences régionales de santé

Chapitre II : Organisation et fonctionnement des agences régionales de santé

Section 3 : Personnel des agences

- Article L. 1432-11

Version en vigueur depuis le 19 juin 2020

Modifié par LOI n°2020-734 du 17 juin 2020 - art. 55

I. - Dans chaque agence régionale de santé, il est institué un comité d'agence et des conditions de travail compétent pour connaître des questions et projets intéressant l'ensemble des personnels. Ce comité est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il bénéficie d'une subvention de fonctionnement dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Dans le champ des activités sociales et culturelles, le comité d'agence et des conditions de travail exerce les compétences prévues aux articles L. 2312-78 à L. 2312-80, au second alinéa de l'article L. 2312-81 et aux articles L. 2312-83 et L. 2312-84 du code du travail.

Les ressources du comité d'agence et des conditions de travail en matière sociale et culturelle sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

1. Le comité d'agence et des conditions de travail a pour mission d'assurer une expression collective des personnels de l'agence permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts. Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'agence régionale de santé, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des agents, leurs conditions de vie dans l'agence ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires. Il est consulté sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'agence, notamment sur :

1° Les questions relatives aux effectifs, emplois et compétences ;

2° Les conditions d'emploi et de travail, notamment l'aménagement du temps de travail ainsi que la formation professionnelle ;

- 3° L'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 4° Les orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- 5° L'égalité professionnelle, la parité entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes les discriminations.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité d'agence et des conditions de travail exerce les compétences prévues aux articles L. 2312-9 et L. 2312-11 à L. 2312-13 du code du travail et celles prévues au 7° du II de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Le président du comité d'agence et des conditions de travail peut faire appel à un expert habilité, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Dans les agences régionales de santé dont les effectifs sont au moins égaux à un seuil fixé par un décret en Conseil d'Etat, il est institué, au sein du comité d'agence et des conditions de travail, une commission spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Dans les agences régionales de santé dont les effectifs sont inférieurs à un seuil fixé par le même décret, une commission spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être instituée au sein du comité d'agence et des conditions de travail lorsque des risques professionnels particuliers le justifient, selon des modalités définies par ledit décret.

La commission spécialisée est chargée d'examiner les questions mentionnées aux 2° et 3° et au septième alinéa du présent I, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du premier alinéa du présent I. Pour l'exercice de ces compétences, la commission spécialisée peut, par délégation du comité d'agence et des conditions de travail, disposer de prérogatives précisées par décret en Conseil d'Etat.

Les membres du comité d'agence et des conditions de travail élus par les agents du collège mentionné au 1° du 2 du présent I ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires ainsi qu'à l'application du code du travail, des autres dispositions légales applicables, notamment à la protection sociale, et des conventions et accords applicables dans l'agence.

2. Ce comité comprend le directeur général de l'agence ou son représentant, qui le préside, et des représentants du personnel. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes lorsqu'ils sont consultés.

Les représentants du personnel siégeant au comité sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle. L'élection a lieu par collèges dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les candidatures sont présentées par les organisations syndicales qui remplissent les conditions suivantes :

1° Pour le collège des agents de droit privé régis par les conventions collectives applicables au personnel des organismes de sécurité sociale, celles prévues aux articles L. 2122-1, L. 2122-2, L. 2122-9 et L. 2142-1 du code du travail ;

2° Pour le collège des fonctionnaires, des agents de droit public et des agents contractuels de droit public, celles prévues par l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Dans chaque agence régionale de santé, un accord peut mettre en place des représentants de proximité, dans les conditions prévues à l'article L. 2313-7 du code du travail.

II.- Le chapitre III du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code du travail est applicable à l'ensemble des personnels de l'agence régionale de santé. Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales représentatives dans l'agence, qui y constituent une section syndicale, parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés aux dernières élections du comité d'agence et des conditions de travail. Les modalités de prise en compte des résultats électoraux sont fixées par décret en Conseil d'Etat de façon à garantir la représentation des agents des deux collèges de personnel mentionnés aux 1° et 2° du 2 du I du présent article.

La validité des accords collectifs de travail, prévus au livre II de la deuxième partie du code du travail, est subordonnée à leur signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections du comité.

Les règles de validité de ces accords sont celles prévues à l'article L. 2232-12 du même code. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés au même article sont appréciés à l'échelle du collège des agents de droit privé mentionné au 1° du 2 du I du présent article.

Pour l'application des deuxième et troisième alinéas du présent II et pour l'appréciation de la représentativité prévue à l'article L. 2122-1 du code du travail, les modalités de prise en compte des résultats électoraux sont fixées par décret en Conseil d'Etat de façon à garantir la représentation des agents du collège mentionné au 1° du 2 du I du présent article.

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, une section syndicale au sein de l'agence peut, s'il n'est pas représentatif dans l'agence, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'agence.

III.- Un comité national de concertation des agences régionales de santé est institué auprès des ministres chargés de la santé, de l'assurance maladie, des personnes âgées et des personnes handicapées.

Il est composé de représentants des personnels des agences régionales de santé, de représentants de l'administration des ministères chargés de la santé, de l'assurance maladie, des personnes âgées et des personnes handicapées, de représentants des régimes d'assurance maladie et de directeurs généraux d'agences régionales de santé ou leurs représentants. Il est présidé par les ministres chargés de la santé, de l'assurance maladie, des personnes âgées et des personnes handicapées, ou leur représentant.

Les représentants du personnel au sein du comité national de concertation sont désignés par les organisations syndicales représentées au sein des comités d'agence et des conditions de travail des agences régionales de santé, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat tenant compte des résultats aux élections des représentants du personnel à ces comités.

Le comité national de concertation connaît des questions intéressant l'ensemble des personnels des agences régionales de santé. Ce comité débat notamment de l'organisation générale de l'ensemble des agences et de leurs activités. Il connaît des questions relatives aux conditions de travail, d'hygiène, de sécurité et d'emploi de l'ensemble des personnels, à l'exclusion des questions et projets relevant des attributions d'un comité technique ministériel concerné ou de celles des instances nationales mises en place auprès des organismes nationaux de sécurité sociale.

IV.- Les membres des instances mentionnées aux I et III, les délégués syndicaux et les représentants des sections syndicales bénéficient des garanties prévues par leurs statuts respectifs et, pour ce qui concerne les salariés placés sous le régime des conventions collectives, de la protection prévue par le livre IV de la deuxième partie du code du travail.

Nota : Conformément aux dispositions du II de l'article 7 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, les comités d'agence et des conditions de travail institués en application de l'article L. 1432-11 du code de la santé publique, dans sa rédaction résultant de ladite loi, sont mis en place au plus tard le 16 juin 2020.

A la date de désignation de leurs membres, les comités d'agence et des conditions de travail sont substitués aux comités d'agence des agences régionales de santé dans tous leurs droits et obligations.

5. Code de justice administrative

Partie réglementaire - Décrets en Conseil d'Etat

Livre III : La compétence

Titre Ier : La compétence de premier ressort

Chapitre Ier : La compétence en raison de la matière

- Article R. 311-2

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2024

Modifié par Décret n°2023-1417 du 29 décembre 2023 - art. 14

La cour administrative d'appel de Paris est compétente pour connaître en premier et dernier ressort :

1° Des recours dirigés contre les arrêtés du ministre chargé du travail relatifs à la représentativité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, pris en application des articles L. 2122-11 et L. 2152-6 du code du travail ;

1° bis Des recours dirigés contre l'arrêté du directeur général de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi fixant la liste des organisations mentionnées à l'article L. 7343-2 reconnues représentatives au niveau des secteurs mentionnés à l'article L. 7343-1 ;

2° Des litiges relatifs aux décisions prises par l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique en application des articles 28-1,28-3 et 29 à 30-7 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication, à l'exception de celles concernant les services de télévision à vocation nationale ;

3° Des recours dirigés contre les décisions du ministre chargé de la culture relatives à la délivrance ou au refus de délivrance du visa d'exploitation cinématographique aux œuvres ou documents cinématographiques ou audiovisuels destinés à une représentation cinématographique, prises en application de l'article L. 211-1 du code du cinéma et de l'image animée ;

4° Des recours dirigés contre les décisions de l'autorité polynésienne de la concurrence et de l'autorité de la concurrence de la Nouvelle-Calédonie qui ne relèvent pas du juge judiciaire ;

5° A compter du 1er janvier 2019, des litiges, y compris pécuniaires, relatifs à l'ensemble des actes, autres que ceux prévus aux 1°, 2° et 6° de l'article R. 311-1, afférents :

- aux opérations d'urbanisme et d'aménagement, aux opérations foncières et immobilières, aux infrastructures et équipements ainsi qu'aux voiries dès lors qu'ils sont, même pour partie seulement, nécessaires à la préparation, à l'organisation ou au déroulement des jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 ;

- aux documents de toute nature, notamment les documents d'urbanisme et d'aménagement, en tant qu'ils conditionnent la réalisation des opérations, infrastructures, équipements et voiries mentionnés à l'alinéa précédent ;

- aux constructions et opérations d'aménagement figurant sur la liste fixée par le décret prévu au dernier alinéa de l'article 12 de la loi n° 2018-202 du 26 mars 2018 relative à l'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques de 2024.

6° Des litiges relatifs aux décisions prises en application de l'article 28 de la loi n° 2023-175 du 10 mars 2023 relative à l'accélération de la production d'énergies renouvelables.

C. Application des dispositions contestées et d'autres dispositions

1. Jurisprudence

a. Jurisprudence administrative

- Conseil d'État, 4ème / 5ème SSR, 30 décembre 2015, n° 387420

Sur le bien-fondé de l'arrêt attaqué :

4. Considérant qu'aux termes de l'article L. 2232-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 15 octobre 2010 : " La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-9, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants (...) " ; que si le syndicat requérant soutient que l'arrêté litigieux, en lui attribuant une audience inférieure à 30 %, le prive du droit, dont il disposait sous l'empire des dispositions législatives antérieurement applicables, de signer seul un accord national interprofessionnel, cette circonstance n'est pas de nature à conférer à cet arrêté le caractère d'un acte retirant ou abrogeant une décision créatrice de droit au sens des dispositions de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public ; qu'ainsi, en tout état de cause, le moyen tiré de ce que l'arrêté attaqué aurait dû être motivé en application de ces dispositions doit être écarté ;

5. Considérant que, pour l'application des dispositions rappelées au point 1, l'audience des organisations syndicales au plan national et interprofessionnel est mesurée en se fondant sur les suffrages exprimés à l'occasion des élections professionnelles grâce à un système de centralisation des résultats dont les caractéristiques sont fixées par l'article D. 2122-6 du code du travail ; qu'à cette fin, l'article D. 2122-7 du même code prévoit que les procès-verbaux de ces élections sont transmis par les employeurs ou leurs représentants au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail ; que si le ministre chargé du travail, à qui il incombe ainsi d'assurer cette centralisation, est fondé, pour assurer la fiabilité des données requise pour l'établissement des mesures d'audience prévues par les dispositions de l'article L. 2122-9 du code du travail, à écarter les procès-verbaux dont les données ne sont pas exploitables en raison des anomalies qu'ils comportent, il lui appartient de veiller, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, à ce que les traitements opérés à ce titre ne remettent pas en cause, eu égard notamment au nombre des procès-verbaux concernés, l'exhaustivité nécessaire à l'établissement de ces mêmes mesures d'audience ;

6. Considérant qu'il résulte des énonciations non contestées de l'arrêt attaqué que plus de 510 000 procès-verbaux avaient été collectés représentant une population d'environ 15,5 millions de salariés, soit 88 % de la population salariée totale, chiffre ramené à 12,8 millions et 72 % de la population salariée en excluant les entreprises en situation de carence totale ou partielle au regard de l'obligation d'organiser des élections professionnelles ; qu'à l'issue des contrôles effectués par l'administration en accord avec le Haut Conseil du dialogue social, un peu moins de 10 % des procès-verbaux ont dû être écartés en raison des anomalies qu'ils présentaient, qui les rendaient inexploitables ; que, dans ces circonstances, et eu égard au fait qu'elle relevait que la confédération requérante ne faisait état d'aucune erreur de nature à fausser spécifiquement la mesure de l'audience d'une des organisations syndicales, la cour administrative d'appel, qui a procédé à une appréciation globale des conséquences des différentes anomalies invoquées, n'a pas commis d'erreur de droit ni donné aux faits ainsi énoncés une qualification juridique erronée en jugeant que l'arrêté attaqué n'avait pas été pris en méconnaissance des exigences de fiabilité et d'exhaustivité requises pour l'établissement de la mesure d'audience qui fonde, en vertu des dispositions de l'article L. 2122-9 du code du travail, la représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel ;

7. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que la confédération requérante n'est pas fondée à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque ;

- **Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 22 novembre 2021, n° 431431**

5. D'autre part, aux termes de l'article L. 442-5 du code de l'éducation : " Les établissements d'enseignement privés du premier et du second degré peuvent demander à passer avec l'Etat un contrat d'association à l'enseignement public, s'ils répondent à un besoin scolaire reconnu qui doit être apprécié en fonction des principes énoncés aux articles L. 141-2, L. 151-1 et L. 442-1. / Le contrat d'association peut porter sur une partie ou sur la totalité des classes de l'établissement. Dans les classes faisant l'objet du contrat, l'enseignement est dispensé selon les règles et programmes de l'enseignement public. Il est confié, en accord avec la direction de l'établissement, soit à des maîtres de l'enseignement public, soit à des maîtres liés à l'Etat par contrat. Ces derniers, en leur qualité d'agent public, ne sont pas, au titre des fonctions pour lesquelles ils sont employés et rémunérés par l'Etat, liés par un contrat de travail à l'établissement au sein duquel l'enseignement leur est confié, dans le cadre de l'organisation arrêtée par le chef d'établissement, dans le respect du caractère propre de l'établissement et de la liberté de conscience des maîtres. / Nonobstant l'absence de contrat de travail avec l'établissement, les personnels enseignants mentionnés à l'alinéa précédent sont, pour l'application des articles L. 2141-11, L. 2312-8, L. 2322-6, L. 4611-1 à L. 4611-4 et L. 4611-6 du code du travail, pris en compte dans le calcul des effectifs de l'établissement, tel que prévu à l'article L. 1111-2 du même code. Ils sont électeurs et éligibles pour les élections des délégués du personnel et les élections au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au comité d'entreprise. Ils bénéficient de ces institutions dans les conditions prévues par le code du travail. (...) ".

6. L'article 2 de la convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif stipule que cette convention ne s'applique pas aux " salariés bénéficiant de dispositions statutaires spécifiques ".

7. Il résulte de ce qui a été dit aux points précédents que si les personnels enseignants mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation, qui sont des agents publics, bénéficient de la qualité d'électeur pour les élections des institutions représentatives du personnel dans les établissements de l'enseignement privé non lucratif couverts par la convention collective nationale précédemment mentionnée et sont éligibles, leurs votes ne peuvent être pris en compte pour la détermination de la représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche professionnelle de l'enseignement privé non lucratif, laquelle est couverte par une convention collective qui ne régit que les relations entre les employeurs relevant de son champ et leurs salariés de droit privé.

8. Par suite, la cour administrative d'appel de Paris a commis une erreur de droit en annulant l'arrêté du 10 novembre 2017 au motif que la ministre du travail n'avait pas pris en compte, pour mesurer l'audience des organisations syndicales de la branche de l'enseignement privé non lucratif, les suffrages émis, lors des élections professionnelles, dans les urnes réservées aux agents publics mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation. La ministre du travail est donc fondée, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur l'autre moyen de son pourvoi, à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque.

- **Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 22 novembre 2021, n° 433536**

1. Aux termes du premier alinéa de l'article L. 2122-11 du code du travail : " Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-10 ". En application de ces dispositions, la ministre du travail a pris, le 22 décembre 2017, un arrêté " fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'enseignement agricole privé ". L'article 1er de l'arrêté dresse la liste des organisations syndicales représentatives dans le champ de cette convention, en l'espèce la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), le syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique (SPELC). Son article 2 définit, dans cette branche, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L. 2232-6 du code du travail, le poids de chacune des organisations syndicales représentatives. Par un arrêt du 20 juin 2019, la cour administrative d'appel de Paris, sur la requête du syndicat national de l'enseignement privé initial (SNEIP) CGT, du Syndicat national de l'enseignement privé CFE-CGC (SYNEP CFE-CGC) et de la Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture CGT (FERC CGT), a annulé cet arrêté. La ministre du travail se pourvoit en cassation contre cet arrêt.

2. D'une part, aux termes de l'article L. 2121-1 du code du travail : " La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants : / 1° Le respect des valeurs républicaines ; / 2° L'indépendance ; / 3° La transparence financière ; / 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation (...) ; / 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ; / 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ; / 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations ". Aux termes de l'article L. 2122-5 du même code : " Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui : / 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ; / 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ; / 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités sociaux et économiques, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans ". Aux termes de l'article D. 2122-6 du code du travail : " Le système de centralisation des résultats des élections professionnelles mentionnées aux articles L. 2122-5 à L. 2122-10 afin de mesurer l'audience des organisations syndicales doit : / a) Garantir la confidentialité et l'intégrité des données recueillies et traitées ; / b) Permettre de s'assurer, par des contrôles réguliers, de la fiabilité et de l'exhaustivité des données recueillies et consolidées (...) ".

3. Il résulte des dispositions qui précèdent que, pour la mesure de l'audience des organisations syndicales dans une branche professionnelle, en application de l'article L. 2122-5 du code du travail cité au point 2, en vue de l'édition de la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le champ de cette branche en application de l'article L. 2122-11 du même code, cité au point 1, il appartient au ministre du travail de se fonder sur les suffrages exprimés à l'occasion des élections professionnelles grâce à un système de centralisation des résultats dont les caractéristiques sont fixées par l'article D. 2122-6 du code du travail, pour autant que ces suffrages lui permettent, avec la fiabilité et l'exhaustivité requises, d'apprécier l'audience des organisations syndicales dans le champ de la convention de branche considérée.

4. D'autre part, aux termes de l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime, dans sa rédaction applicable au litige : " Dans les établissements dont les formations sont dispensées dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 811-5, l'association ou l'organisme responsable, et lié à l'Etat par contrat, désigne le chef d'établissement qui doit détenir les titres et présenter les qualifications comparables à ceux requis dans l'enseignement agricole public. (...) / Les personnels enseignants et de documentation de ces établissements sont nommés par le ministre de l'agriculture, après vérification de leurs titres et de leurs qualifications, sur proposition du chef d'établissement. Ils sont liés par un contrat de droit public à l'Etat, qui les rémunère directement par référence aux échelles indiciaires des corps équivalents de la fonction publique exerçant des fonctions comparables et ayant les mêmes niveaux de formation. En leur qualité d'agent public, ils ne sont pas, au titre des fonctions pour lesquelles ils sont employés et rémunérés par l'Etat, liés par un contrat de travail à l'établissement au sein duquel l'enseignement leur est confié. / Nonobstant l'absence de contrat de travail avec l'établissement, les personnels enseignants mentionnés à l'alinéa précédent sont, pour l'application des articles L. 4523-11, L. 4523-14, L. 4523-15, L. 4523-16, L. 4523-17, L. 2311-2 et L. 2312-8 du code du travail, pris en compte dans le calcul des effectifs de l'établissement, tel que prévu à l'article L. 1111-2 du même code. Ils sont électeurs et éligibles pour les élections des membres du comité social et économique. Ils bénéficient de ces institutions dans les conditions prévues par le code du travail. (...) ".

5. L'article 1er de la convention collective des personnels des établissements agricoles privés relevant du Conseil national de l'enseignement agricole privé stipule que cette convention a pour objet de régler les rapports entre, d'une part, les associations ou organismes ayant qualité d'employeurs dans les établissements d'enseignement agricole privé relevant de l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime ainsi que les établissements de formation professionnelle continue et d'apprentissage, adhérents ou affiliés au Conseil national de l'enseignement agricole privé, et d'autre part, les seuls personnels de ces établissements dont la relation de travail est régie par un contrat de droit privé.

6. Il résulte de ce qui a été dit aux points précédents que si les personnels enseignants et de documentation mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime, qui sont des agents publics, bénéficient de la qualité d'électeur pour les élections des institutions représentatives du personnel dans les établissements privés d'enseignement agricole couverts par la convention collective précédemment mentionnée et sont éligibles, leurs votes ne peuvent être pris en compte pour la détermination de la représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche professionnelle de l'enseignement privé agricole, laquelle est

couverte par une convention collective qui ne régit que les relations entre les employeurs relevant de son champ et leurs salariés de droit privé.

7. Par suite, la cour administrative d'appel de Paris a commis une erreur de droit en annulant l'arrêté du 22 décembre 2017 au motif que la ministre du travail n'avait pas pris en compte, pour mesurer l'audience des organisations syndicales de la branche de l'enseignement privé agricole, les suffrages émis, lors des élections professionnelles, dans les urnes réservées aux agents publics mentionnés à l'article L. 813-4 du code rural et de la pêche maritime. La ministre du travail est donc fondée, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur l'autre moyen de son pourvoi, à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque.

b. Jurisprudence judiciaire

- Cour de cassation, Chambre sociale, 2 mars 1999, n° 97-20.095

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le comité d'entreprise de l'Ecole nationale des professions du commerce et de la maintenance de l'automobile et du motocycle (GARAC) a fait assigner l'association de l'Ecole GARAC, établissement d'enseignement privé sous contrat d'association avec l'Etat, devant le tribunal de grande instance à l'effet de voir prendre en compte les salaires versés par l'Etat aux enseignants dans l'assiette de calcul des subventions destinées tant à son fonctionnement général qu'aux activités sociales et culturelles ;

Attendu que, pour débouter le comité d'entreprise de sa demande, la cour d'appel retient que les enseignants travaillant dans un établissement privé sous contrat d'association, malgré la prise en charge de leur rémunération par l'Etat, appartiennent au personnel salarié de l'établissement ; qu'ils sont inscrits sur la liste des électeurs du comité d'entreprise ; qu'ils peuvent être candidats aux fonctions de représentant du personnel et, lorsqu'ils exercent ces fonctions, doivent être payés par l'établissement privé de leurs heures de délégation ; qu'il résulte de l'arrêt rendu par l'Assemblée plénière de la Cour de Cassation le 20 décembre 1991 que le maître au service d'un établissement d'enseignement privé se trouve placé sous la subordination et l'autorité du chef d'établissement qui le dirige et le contrôle ; que c'est donc à juste titre que le comité d'entreprise appelant soutient que les enseignants, bien que rémunérés par l'Etat, appartiennent à la collectivité de travail ayant pour employeur l'organisme gestionnaire de l'établissement ; que, par ailleurs, il n'est pas contesté qu'ils bénéficient des avantages du comité d'entreprise ; que, cependant, la définition de la contribution légale de l'employeur aux ressources du comité d'entreprise résulte des articles L. 434-8 et L. 432-9 du Code du travail, lesquels prévoient que le calcul s'effectue sur la base du " montant global des salaires payés " ou de " la masse salariale brute " ; que ces dispositions imposent de calculer la subvention de fonctionnement ainsi que la contribution annuelle aux institutions sociales du comité d'entreprise sur la base du montant brut des salaires versés par l'employeur ; que les salaires non versés par l'établissement ne peuvent donc être pris en considération pour le calcul des subventions légalement dues au comité d'entreprise du GARAC ;

Attendu, cependant, que les maîtres des établissements privés sous contrat d'association, qui sont des agents publics contractuels mis à la disposition d'un établissement d'enseignement par l'autorité rectorale, sont placés sous l'autorité et la subordination du chef d'établissement et se trouvent liés à celui-ci par un contrat de travail ; qu'ils sont dès lors électeurs et éligibles au comité d'entreprise et ont vocation à bénéficier de ses activités ; qu'il s'ensuit que la masse salariale servant de base au calcul de la contribution patronale au budget de fonctionnement du comité d'entreprise et, le cas échéant, au financement de ses activités sociales et culturelles doit inclure le montant de leur rémunération, fût-elle payée par l'Etat ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

- Cour de cassation, Avis, 15 janvier 2007, n° 07-00.002

Vu les articles L. 441-1 et suivants du code de l'organisation judiciaire et 1031-1 du nouveau code de procédure civile ;

Vu les demandes d'avis formulées le 18 août 2006 par le tribunal d'instance de Lyon dans une instance opposant l'association Saint-Marc d'éducation chrétienne et le syndicat CFDT et M. X... et le 29 août 2006 par le tribunal d'instance de Paris 13ème dans une instance opposant le groupe scolaire Saint-Vincent de Paul et le syndicat SNEC CFTC et autres, et ainsi rédigées :

" Les maîtres de l'enseignement privé, que l'article 1er de la loi n° 2005-5 du 5 janvier 2005 codifié à l'article L. 442-5 du code de l'éducation et à l'article L. 813-8 du code rural qualifient d'agents publics en précisant qu'ils sont employés par l'Etat, entrent-ils dans le champ d'application des dispositions de l'article L. 412-14 du code du travail relatives à la désignation des délégués syndicaux et peuvent-ils être désignés délégués syndicaux ? "

Sur le rapport de Mme Pecaut-Rivolier, conseiller référendaire, et les conclusions de M. Maynial, avocat général, entendu en ses observations orales ;

Vu les observations écrites de la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, représentant la Fédération de la formation et de l'enseignement privé CFDT (FEP-CFDT), le syndicat CFDT de l'enseignement privé du Rhone (SEPR-FEP-CFDT) et M. Rémi X..., maître Masse-Dessen entendue en ses observations orales ;

Vu les observations écrites de la SCP Peignot et Garreau, avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, représentant le Groupe scolaire Saint-Vincent de Paul et l'association Saint-Marc d'éducation chrétienne, maître Peignot entendu en ses observations orales ;

EST D'AVIS QUE :

Intégrés de façon étroite et permanente dans la collectivité de travail de leur établissement, les maîtres de l'enseignement privé, dont le statut est défini par les articles L. 442-5 du code de l'éducation et L. 813-8 du code rural dans leur rédaction issue de la loi n° 2005-5 du 5 janvier 2005, entrent dans le champ d'application des dispositions de l'article L. 412-14 du code du travail relatives à la désignation des délégués syndicaux.

- **Cour de cassation, Chambre sociale, 6 février 2013, n° 11-19.382**

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté le syndicat SEP-CFDT de ses demandes tendant à ce qu'il soit constaté qu'aucune dénonciation de l'accord paritaire départemental conclu afin de mettre en place un complément de remboursement maladie-chirurgie au bénéfice de tous les enseignants et non enseignants, cadres et non cadres, du département n'était intervenue, à ce qu'il soit jugé qu'il est toujours en vigueur et à ce que les garanties du contrat IGIREL soient maintenues, voire restaurées à compter du 1er janvier 2006 et à ce que l'UDOGEC soit condamnée à lui verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi ;

AUX MOTIFS propres QUE le 18 décembre 1992, L'UDOGEC de l'Isère et les organisations syndicales ont signé un accord intitulé « Régime prévoyance maladie-chirurgie » en vertu duquel était mise en place « une garantie maladie-chirurgie généralisée au bénéfice de tous les salariés cadres et non cadres, enseignants et non enseignants de ce département » ; que la loi du 5 janvier 2005 relative à la situation des maîtres des établissements privés sous contrat, a mis un terme à des divergences d'appréciation, en leur conférant la qualité d'agents publics ; que ce texte précise encore qu'ils ne sont pas liés par un contrat de travail à l'établissement au sein duquel ils enseignent ; qu'ils n'ont donc pas la qualité de salariés de ces établissements, comme le sont les membres du personnel administratif ou du personnel d'entretien ; que l'UDOGEC de l'Isère soutient à juste titre qu'ils sont désormais exclus du champ d'application du contrat souscrit auprès d'IGIREL Prévoyance en vertu de l'accord du 18 décembre 1992 qui ne concerne que ses salariés ; que cet accord n'a cependant pas à être dénoncé dès lors qu'il continue de s'appliquer à tous ceux qui sont effectivement salariés des établissements privés sous contrat ; qu'il importe peu à cet égard que la commission de suivi de la loi du 5 janvier 2005 ait préconisé la dénonciation ou la résiliation des accords ;

AUX MOTIFS éventuellement adoptés QU'il résulte des travaux parlementaires préparatoires à la loi n°2005-5 du 5 janvier 2005 que celle-ci avait notamment pour finalité de mettre fin à une divergence d'appréciation entre les juridictions de l'ordre administratif et celles de l'ordre judiciaire sur la nature des liens susceptibles d'unir un maître de l'enseignement privé sous contrat d'association à l'organisme de gestion de l'établissement, la Cour de cassation estimant qu'il s'agissait d'un contrat de droit privé relevant des dispositions du code du travail à l'inverse de la juridiction administrative ; qu'il apparaît dès lors clairement à l'analyse des dispositions susvisées que l'enseignant d'un établissement privé sous contrat d'association n'est pas lié par un contrat de travail avec l'organisme de gestion mais par un contrat de droit public avec l'Etat ; que tout au plus, l'article L. 442-5 du code de l'éducation prévoit ensuite par exception que les maîtres de l'enseignement privé des établissements sous contrat d'association, en dépit de l'absence de contrat de travail avec l'organisme de gestion participent et bénéficient des institutions représentatives du personnel ; que l'article L 914-1 alinéa 1er du même code indique que les règles générales qui déterminent les conditions de service et de cessation d'activité des maîtres titulaires de l'enseignement public ainsi que les mesures sociales et les possibilités de formation dont ils bénéficient, sont applicables également et simultanément aux maîtres justifiant du même niveau de formation, habilités par

agrément ou par contrat à exercer leur fonction dans des établissements d'enseignements privés liés à l'Etat par contrat ; que ces maîtres bénéficient également des mesures de promotion et d'avancement prises en faveur des maîtres de l'enseignement public ; qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que la loi n°2005-5 du 5 janvier 2005 a levé toute ambiguïté s'agissant des liens entre les organismes de gestion des établissements privés sous contrat d'association et les maîtres de l'enseignement privé en déniant l'existence entre ces parties de tout contrat de travail de sorte qu'à compter de son entrée en vigueur le 1er septembre 2005, les organismes de gestion, dépourvus de la qualité d'employeurs, étaient dispensés de l'application de tout accord professionnel ; qu'en l'espèce, il apparaît que les organisations patronales et syndicales, dont l'UDOGEC de l'Isère et le syndicat SEP CFDT ont conclu le 18 décembre 1992 un accord prévoyant la souscription d'un contrat de groupe auprès de l'IGIREL PREVOYANCE pour la couverture des risques complémentaires maladie-chirurgie au bénéfice du personnel des établissements privés dont les enseignants des établissements sous contrat d'association ; que contrairement à ce qu'affirme le syndicat, l'UDOGEC n'était nullement tenue de dénoncer cet accord en application des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail pour que l'accord cesse de bénéficier aux maîtres de l'enseignement sous contrat d'association ; que d'une manière générale, le changement de forme juridique de l'employeur a en effet pour conséquence de mettre en cause de manière automatique les accords d'entreprise aux termes de l'article L. 2261-14 du code du travail sans qu'il soit nécessaire de procéder à une dénonciation de l'accord ; qu'en tout état de cause, le maintien des avantages individuels acquis ne pourrait être opposé qu'au nouvel employeur de sorte que l'UDOGEC de l'ISERE ne saurait être condamnée à appliquer l'accord du 18 décembre 1992 ; que pour autant, l'application de l'article L 2261-14 du code du travail n'est absolument pas certaine s'agissant du transfert de personnel vers une entité publique, soumise à statut qui s'applique immédiatement, (cass. Soc. 17 mai 2005, n° 03-13582) ;

ALORS QUE si les enseignants des établissements privés sous contrat ont, de par la loi, la qualité d'agents publics, et si, au titre de leurs fonctions d'enseignement pour lesquelles ils sont rémunérés par l'Etat, ils n'ont pas la qualité de salariés, il n'en reste pas moins qu'ils sont soumis à l'autorité de l'établissement gestionnaire, qui organise leur activité ; que les heures supplémentaires éventuellement exercées pour le compte de cet organisme sont rémunérées par lui ; qu'ils sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles, et compris dans l'effectif à cette fin ; que leurs rémunérations versées par l'Etat sont comprises dans la masse salariale pour le calcul des contributions de l'employeur aux activités sociales ; qu'il en résulte que, quoiqu'agents de droit public et non liés par un contrat de travail avec l'organisme gestionnaire, ils restent salariés et enseignants ; qu'en décidant en conséquence qu'un accord collectif conclu par un tel organisme au profit de « tous les salariés, cadres et non cadres, enseignants et non enseignants » ne leur est pas applicable, la Cour d'appel a violé ledit accord, ensemble la loi n° 2005-5 du 5 janvier 2005 ;

ALORS aussi QU'en l'absence de dénonciation selon les règles fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail, la convention collective demeure en vigueur ; qu'à défaut de disposition expresse, la convention collective ne peut faire l'objet d'une dénonciation partielle ; qu'en déclarant que l'UDOGEC avait pu exclure du bénéfice de l'accord collectif du 18 décembre 1992 les enseignants sous contrat d'association devenus agents publics, quand aucune dénonciation n'était intervenue, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

II. Constitutionnalité de la disposition contestée

A. Normes de référence

1. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

- Alinéa 6

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

- Alinéa 8

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

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

1. Relative à la liberté syndicale et au principe de participation des travailleurs

- Décision n° 77-79 DC du 5 juillet 1977 - Loi portant diverses dispositions en faveur de l'emploi des jeunes et complétant la loi n° 75-574 du 4 juillet 1975 tendant à la généralisation de la sécurité sociale

1. Considérant que l'article 4 de la loi portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et complétant la loi n° 75-574 du 4 juillet 1975 tendant à la généralisation de la sécurité sociale, telle qu'elle a été adoptée par le Parlement, dispose que, pour l'application aux entreprises des dispositions législatives ou réglementaires du code du travail qui se réfèrent à une condition d'effectif de personnel, il n'est pas tenu compte, temporairement, des salariés engagés dans les conditions d'âge et de délai prévues aux articles 1^{er} et 2 de ladite loi ;

2. Considérant, d'une part, que, si l'article 2 de la Constitution proclame que « La France assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion », le texte soumis à l'examen du Conseil constitutionnel ne contient aucune discrimination susceptible de porter atteinte à ce principe ;

3. Considérant, d'autre part, que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, dispose en son huitième alinéa que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; qu'ainsi c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect des principes qui sont énoncés au huitième alinéa du Préambule, les conditions de leur mise en oeuvre, ce qu'il a fait dans le cas de l'espèce ;

4. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que l'article 4 de la loi soumise à l'examen du Conseil constitutionnel n'est contraire à aucune disposition de la Constitution non plus qu'à aucune autre disposition ayant valeur constitutionnelle, à laquelle la Constitution se réfère dans son Préambule ;

- **Décision n° 82-144 DC du 22 octobre 1982 - Loi relative au développement des institutions représentatives du personnel**

9. Considérant en effet que, s'il appartient au législateur, dans le respect du droit de grève et du droit syndical ainsi que des autres droits et libertés ayant également valeur constitutionnelle, de définir les conditions d'exercice du droit de grève et du droit syndical et, ainsi, de tracer avec précision la limite séparant les actes et comportements licites des actes et comportements fautifs, de telle sorte que l'exercice de ces droits ne puisse être entravé par des actions en justice abusives, s'il lui appartient également, le cas échéant, d'aménager un régime spécial de réparation approprié conciliant les intérêts en présence, il ne peut en revanche, même pour réaliser les objectifs qui sont les siens, dénier dans son principe même le droit des victimes d'actes fautifs, qui peuvent d'ailleurs être des salariés, des représentants du personnel ou des organisations syndicales, à l'égalité devant la loi et devant les charges publiques ;

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

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

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

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

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

86. Considérant que, sous le bénéfice de ces observations, le moyen ne saurait être retenu ;

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

. **En ce qui concerne l'article 29 relatif au droit d'ester en justice des organisations syndicales :**

20. Considérant que l'article 29 de la loi a pour objet d'ajouter au code du travail un article L. 321-15 ainsi conçu : « Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles régissant le licenciement pour motif économique et la rupture du contrat de travail visée au troisième alinéa de l'article L. 321-6 du présent code en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Celui-ci doit avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne s'y être pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. A l'issue de ce délai, l'organisation syndicale avertit l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception de son intention d'ester en justice. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat » ;

21. Considérant que, selon les auteurs de la saisine, cet article est contraire aux dispositions du Préambule de la Constitution de 1946 qui lie la défense des droits individuels d'un travailleur par un syndicat à son adhésion à ce syndicat ; qu'il est soutenu également, que le droit pour les syndicats d'ester en justice aux lieu et place d'un salarié constitue une violation de l'article premier de la Déclaration des Droits de l'Homme dans la mesure où il aboutit à placer les organisations syndicales au-dessus des individus ; qu'il est ainsi porté atteinte à la liberté des salariés et notamment à leur liberté de conscience ;

22. Considérant qu'aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel se réfère le Préambule de la Constitution de 1958, « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » ; que la réaffirmation par ces dispositions de la liberté syndicale ne fait pas obstacle à ce que le législateur, compétent en vertu de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical, confère à des organisations syndicales des prérogatives susceptibles d'être exercées en faveur aussi bien de leurs adhérents que des membres d'un groupe social dont un syndicat estime devoir assurer la défense ;

23. Considérant que les modalités de mise en oeuvre des prérogatives reconnues aux organisations syndicales doivent respecter la liberté personnelle du salarié qui, comme la liberté syndicale, a valeur constitutionnelle ;

24. Considérant ainsi que, s'il est loisible au législateur de permettre à des organisations syndicales représentatives d'introduire une action en justice à l'effet non seulement d'intervenir spontanément dans la défense d'un salarié mais aussi de promouvoir à travers un cas individuel, une action collective, c'est à la condition que l'intéressé ait été mis à même de donner son assentiment en pleine connaissance de cause et qu'il puisse conserver la liberté de conduire personnellement la défense de ses intérêts et de mettre un terme à cette action ;

25. Considérant que l'article 29 de la loi permet à toute organisation syndicale représentative d'introduire, dans l'hypothèse qu'il vise, « toutes actions » en justice en faveur d'un salarié « sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé » ; que si le salarié doit être averti par lettre recommandée avec accusé de réception afin de pouvoir s'opposer, le cas échéant, à l'initiative de l'organisation syndicale, il est réputé avoir donné son approbation faute de réponse de sa part dans un délai de quinze jours ;

26. Considérant que de telles dispositions pour respecter la liberté du salarié vis-à-vis des organisations syndicales, impliquent que soient contenues dans la lettre adressée à l'intéressé toutes précisions utiles sur la nature et l'objet de l'action exercée, sur la portée de son acceptation et sur le droit à lui reconnu de mettre un terme à tout moment à cette action ; que l'acceptation tacite du salarié ne peut être considérée comme acquise qu'autant que le syndicat justifie, lors de l'introduction de l'action, que le salarié a eu personnellement connaissance de la lettre comportant les mentions susindiquées ; que c'est seulement sous ces réserves que l'article 29 de la loi n'est pas contraire à la liberté personnelle du salarié ;

- **Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996 - Loi relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective**

. En ce qui concerne le II de l'article 6 :

15. Considérant que si, par la procédure instituée par le II de l'article 6, le législateur permet la conclusion d'accords d'entreprise entre des représentants élus du personnel et des employeurs, il a prévu cependant que de tels accords, conclus pour la mise en oeuvre des seules mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif, ne pourront intervenir qu'en l'absence de délégués syndicaux ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical et sous réserve que des accords de branche conclus selon le droit commun de la négociation collective en prévoient expressément la possibilité ; que ces accords de branche doivent au surplus fixer les thèmes ouverts à ce mode de négociation ; que les textes négociés par les représentants élus du personnel « n'acquerront la qualité d'accords collectifs de travail qu'après leur validation par une commission paritaire de branche, prévue par l'accord de branche » ; que la commission paritaire « pourra se voir également confier le suivi de leur application » ; qu'enfin, en vertu du VI de l'article 6, l'entrée en vigueur des accords de branche sera subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives de la branche dès lors qu'il s'agit d'organisations non signataires de ces accords ;

16. Considérant qu'eu égard, d'une part, aux dispositions susmentionnées qui assurent aux organisations syndicales un rôle effectif dans la procédure de négociation nouvellement instituée et, d'autre part, aux garanties que comporte le statut des représentants élus du personnel, le législateur n'a pas méconnu les dispositions du huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

- **Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social**

6. Considérant que, selon les requérants, le législateur est seul compétent " pour déterminer les droits et obligations constitutifs de l'ordre public social protecteur " ; que " les éventuelles délégations de compétence pour y déroger doivent être précises et limitées et résulter d'une habilitation législative expresse " ; que les articles 41 et 42, en autorisant de façon implicite et générale les accords d'entreprise et de branche à déroger aux accords de niveau supérieur, seraient entachés d'incompétence négative ; que, de même, l'article 43 n'aurait pas suffisamment encadré les nouvelles possibilités ouvertes aux accords d'entreprise de déroger aux dispositions du code du travail ; qu'enfin, la nouvelle architecture conventionnelle méconnaîtrait par sa complexité l'exigence constitutionnelle de clarté et d'intelligibilité de la loi ;

7. Considérant 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 qui est énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ;

8. Considérant que, sur le fondement de ces dispositions, il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ; que le législateur peut en particulier laisser les partenaires sociaux déterminer, dans le cadre qu'il a défini, l'articulation entre les différentes conventions ou accords collectifs qu'ils concluent au niveau interprofessionnel, des branches professionnelles et des entreprises ; que, toutefois, lorsque le législateur autorise un accord collectif à déroger à une règle qu'il a lui-même édictée et à laquelle il a entendu conférer un caractère d'ordre public, il doit définir de façon précise l'objet et les conditions de cette dérogation ;

9. Considérant, en outre, que le principe en vertu duquel la loi ne peut permettre aux accords collectifs de travail de déroger aux lois et règlements ou aux conventions de portée plus large que dans un sens plus favorable aux salariés ne résulte d'aucune disposition législative antérieure à la Constitution de 1946, et notamment pas de la loi du 24 juin 1936 susvisée ; que, dès lors, il ne saurait être regardé comme un principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens du Préambule de la Constitution de 1946 ; qu'en revanche, il constitue un principe fondamental du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution, dont il appartient au législateur de déterminer le contenu et la portée ;

10. Considérant, enfin, qu'il appartient au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution ; qu'à cet égard, le principe de clarté de la loi, qui découle du même article de la Constitution, et l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, qui découle des articles 4, 5, 6 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, lui imposent d'adopter des dispositions suffisamment précises et des formules non équivoques ;

- **Décision n° 2005-514 DC du 28 avril 2005 - Loi relative à la création du registre international français**

. En ce qui concerne le respect des huitième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 :

24. Considérant que les requérants reprochent aux dispositions du titre II de la loi déferée de ne pas permettre aux navigants résidant hors de France de participer à la détermination de leurs conditions de travail et de méconnaître plusieurs exigences fondamentales, notamment leur droit à la santé et au repos ; qu'ils estiment, en conséquence, que le législateur aurait privé de garanties légales les exigences résultant des huitième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ;

25. Considérant qu'aux termes du huitième alinéa du Préambule 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 » ; qu'en vertu de son onzième alinéa, la Nation « garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs... » ; qu'il incombe au législateur de déterminer, dans le respect des principes ainsi énoncés, les modalités de leur mise en oeuvre ;

26. Considérant, en premier lieu, qu'en application du II de l'article 24 de la loi déferée, les navigants résidant hors de France participent à l'élection des délégués de bord ; qu'en outre, l'article 12 réserve l'application des clauses plus favorables des conventions ou accords collectifs ; qu'enfin, le I de l'article 23 dispose que : « Tout navigant, quels que soient son sexe, son âge ou sa nationalité, peut adhérer librement au syndicat professionnel de son

choix » ; que le législateur a ainsi prévu des mesures répondant aux exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946 ;

27. Considérant, en second lieu, qu'il résulte des termes mêmes de l'article 4 de la loi déferée que les navires immatriculés au registre international français sont soumis aux règles de santé et de sécurité au travail applicables en vertu de la loi française, de la réglementation communautaire et des engagements internationaux de la France ; que ses articles 16 et 17 limitent la durée du travail des navigants soumis au titre II et prévoient des périodes de repos ; que ses articles 20 et 21 définissent les conditions de leur rapatriement, notamment en cas de maladie ou d'accident ; que, dès lors, le législateur a assorti de garanties suffisantes les exigences du onzième alinéa du Préambule de 1946 relatives à la protection de la santé ;

28. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les griefs tirés d'une méconnaissance des huitième et onzième alinéas du Préambule de 1946 doivent être rejetés ;

- **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**

4. Considérant, en premier lieu, que, si le Préambule de 1946 dispose, en son huitième alinéa, que : " Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ", l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail ; qu'ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ;

5. Considérant que, sur le fondement de ces dispositions, il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ; que le législateur peut en particulier laisser les partenaires sociaux déterminer, dans le cadre qu'il a défini, l'articulation entre les différentes conventions ou accords collectifs qu'ils concluent au niveau interprofessionnel, des branches professionnelles et des entreprises ; que, toutefois, lorsque le législateur autorise un accord collectif à déroger à une règle qu'il a lui-même édictée et à laquelle il a entendu conférer un caractère d'ordre public, il doit définir de façon précise l'objet et les conditions de cette dérogation ;

6. Considérant, d'une part, que l'article 29 dispose que les obligations qui incombent au chef d'entreprise en matière de consultation du comité d'entreprise sont maintenues ; que la transmission directe d'informations aux salariés ne remet pas en cause l'exercice, par cette institution, des missions qui lui sont dévolues par la loi ; qu'ainsi, le grief tiré de ce que l'article 29 amoindrirait le rôle du comité d'entreprise manque en fait ;

7. Considérant, d'autre part, que le législateur a prévu une simple faculté de déroger, par accord collectif, aux règles fixées en matière de communication d'informations au comité d'entreprise par d'autres dispositions du code du travail ; qu'il a déterminé la périodicité et le contenu obligatoires du rapport qui, dans une telle hypothèse, se substitue à ces documents, ainsi que les modalités de sa communication aux membres du comité d'entreprise ; qu'il a encadré de façon précise la possibilité de conclure un accord collectif dérogatoire et n'a pas privé les représentants des salariés des informations nécessaires pour que soit assurée la participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion de l'entreprise ; qu'il n'a dès lors méconnu ni l'étendue de sa compétence, ni le huitième alinéa du Préambule de 1946 ;

8. Considérant, en second lieu, que les modalités d'information pouvant être ainsi fixées par l'accord collectif dans les entreprises d'au moins trois cents salariés sont similaires à celles qui sont prévues par l'article L. 432-4-2 du code du travail pour les entreprises de moins de trois cents salariés ; que, par suite, le grief tiré d'une rupture d'égalité manque en fait ;

[...]

- **SUR L'ARTICLE 54 :**

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

27. Considérant, selon les requérants, qu'en procédant à de telles exclusions au détriment de salariés « totalement intégrés à la communauté de travail de l'entreprise » bien qu'ils y exercent leurs fonctions dans le cadre d'un contrat de sous-traitance ou de prestation de service, l'article 54 porte atteinte au principe d'égalité et au huitième

alinéa du Préambule de 1946 ; qu'en prenant toutefois ces salariés en compte pour le calcul des effectifs qui déterminent la mise en place du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le législateur se serait contredit, révélant par là même la méconnaissance de ces principes constitutionnels ;

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

29. Considérant que le droit de participer « par l'intermédiaire de leurs délégués » à « la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » a pour bénéficiaires, sinon la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, du moins tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés ;

30. Considérant que, s'il était loisible au législateur, notamment pour éviter ou restreindre les situations de double vote, de ne pas conférer à l'ensemble des travailleurs mis à disposition d'une entreprise la qualité d'électeur pour désigner les délégués du personnel et les représentants des salariés à son comité d'entreprise, il ne pouvait, sans méconnaître le huitième alinéa du Préambule de 1946, limiter le corps électoral aux seuls salariés qui lui sont liés par un contrat de travail ;

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

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

- SUR L'ARTICLE 3 :

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

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

4. Considérant, en premier lieu, que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose, en son huitième alinéa, que : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail ; qu'ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ;

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

6. Considérant que le droit de participer par l'intermédiaire de leurs délégués à « la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » a pour bénéficiaires, sinon la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, du moins tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés ; que le législateur a entendu préciser cette notion d'intégration à la communauté de travail afin de renforcer la sécurité juridique des entreprises et des salariés ; qu'il a prévu, à cet effet, des conditions de présence continue dans les locaux de l'entreprise, fixées respectivement à douze et vingt-quatre mois, pour que les salariés mis à disposition puissent être électeurs ou éligibles dans l'entreprise où ils travaillent ; que ces dispositions ne sont entachées d'aucune

erreur manifeste d'appréciation ; que, si le législateur a précisé que ces salariés devraient exercer leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice, c'est afin d'éviter ou de restreindre des situations de double vote ; qu'ainsi, les critères objectifs et rationnels fixés par le législateur ne méconnaissent pas les exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946 ;

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

8. Considérant qu'il était loisible au législateur, pour les motifs évoqués ci-dessus, de ne pas conférer à l'ensemble des travailleurs mis à disposition d'une entreprise le droit d'être électeurs ou d'être éligibles pour la désignation des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise ; que la différence de traitement qu'il a établie est en rapport direct avec l'objectif qu'il s'était fixé ;

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

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

1. Considérant qu'aux termes de l'article L. 2122-2 du code du travail : « Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants » ;

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

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

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

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

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

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

- **Décision n° 2010-63/64/65 QPC du 12 novembre 2010 - Fédération nationale CFTC de syndicats de la métallurgie [Représentativité syndicale]**

6. Considérant que, selon les requérants, ces articles méconnaissent la liberté syndicale, le principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail et le principe d'égalité devant la loi ;

7. Considérant, en premier lieu, que, comme le Conseil constitutionnel l'a jugé dans sa décision du 7 octobre 2010 susvisée, en définissant des critères de représentativité des syndicats et en fixant un seuil de représentativité 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 la Constitution de 1946 ; que, par suite, les articles L. 2121 1 et L. 2122-1 du code du travail ne sont pas contraires à la Constitution ;

8. Considérant, en deuxième lieu, que, par la même décision du 7 octobre 2010, le Conseil constitutionnel a déclaré conforme à la Constitution l'article L. 2122-2 du code du travail qui institue des règles particulières de calcul de l'audience des syndicats catégoriels ; que, par suite, il n'y a pas lieu de procéder à un nouvel examen de la constitutionnalité de cet article ;

9. Considérant, en troisième lieu, qu'en imposant aux syndicats représentatifs de choisir, en priorité, le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, l'article L. 2143-3 associe les salariés à la désignation des personnes reconnues les plus aptes à défendre leurs intérêts dans l'entreprise et à conduire les négociations pour leur compte ; qu'en adoptant cet article, le législateur n'a pas méconnu le principe de la liberté syndicale énoncé par le sixième alinéa du Préambule de 1946 ;

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

- SUR LA PRÉSENTATION DES CANDIDATS :

5. Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi détermine les principes fondamentaux... de la sécurité sociale » ; qu'il est à tout moment loisible au législateur, statuant dans le domaine de sa compétence, d'adopter des dispositions nouvelles dont il lui appartient d'apprécier l'opportunité et de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions, dès lors que, dans l'exercice de ce pouvoir, il ne prive pas de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel ;

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

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

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

- **Décision n° 2010-91 QPC du 28 janvier 2011 - Fédération nationale CGT des personnels des organismes sociaux [Représentation des personnels dans les agences régionales de santé]**

3. Considérant 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 », l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la fixation des garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils de l'État ainsi que 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 ;

4. Considérant, en premier lieu, que l'article L. 1432-11 précité assure une représentation effective de l'ensemble des personnels au sein des comités d'agence ; que le principe de participation à la détermination des conditions de travail n'imposait pas au législateur de prévoir l'existence de collèges électoraux distincts pour la désignation des représentants des personnels des agences régionales de santé ;
5. Considérant, en second lieu, qu'il était loisible au législateur de prévoir que les représentants des salariés de droit public et de droit privé des agences régionales de santé ne soient pas consultés de manière séparée lorsque les questions posées les concernent de manière exclusive ;
6. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le grief tiré de la méconnaissance du principe énoncé au huitième alinéa du Préambule de 1946 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° 2011-134 QPC du 17 juin 2011 - Union générale des fédérations de fonctionnaires CGT et autres [Réorientation professionnelle des fonctionnaires]**

- **SUR LA LIBERTÉ SYNDICALE ET LE PRINCIPE DE PARTICIPATION :**

14. Considérant qu'aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix » ; que son huitième alinéa dispose : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ;
15. Considérant, en premier lieu, que les fonctionnaires bénéficient, dans leur ensemble, d'une protection statutaire ; que celle-ci bénéficie, notamment, à ceux qui sont investis de fonctions représentatives ou syndicales ;
16. Considérant, en deuxième lieu, qu'en vertu de l'article 15 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, dans toutes les administrations de l'État et dans tous ses établissements publics ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, il est institué un ou plusieurs comités techniques ; que ces comités, qui comprennent des représentants de l'administration et des représentants du personnel, connaissent en principe des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services ; que les modifications apportées par la loi du 3 août 2009 susvisée à la loi du 11 janvier 1984 n'ont pas eu pour effet d'exclure la compétence de ces comités sur les questions relatives à la restructuration de l'administration ou de l'établissement public dans lequel ils sont institués ; que, dans ces conditions, le grief tiré de la méconnaissance du principe posé par le huitième alinéa du Préambule de 1946 manque en fait ;

17. Considérant, en troisième lieu, que la loi du 3 août 2009, dont sont issues les dispositions contestées, ne modifie pas l'article 14 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée qui confie aux commissions administratives paritaires une compétence consultative sur les décisions individuelles intéressant les membres du ou des corps qui en relèvent ; que le décret d'application de cet article 14 fixe la liste des décisions individuelles ressortissant à la compétence de ces commissions ; qu'il revient au juge du décret de vérifier si la mesure de placement en situation de réorientation professionnelle d'un fonctionnaire investi ou non de fonctions représentatives ou syndicales doit, eu égard à sa portée, figurer dans ce décret au titre des mesures pour lesquelles ces commissions doivent être consultées ;

18. Considérant, en quatrième lieu, que les décisions administratives adoptées en application des dispositions contestées sont placées sous le contrôle de la juridiction administrative à qui il appartiendra, le cas échéant, de s'assurer que les mesures de réorientation professionnelle qui pourraient toucher ces fonctionnaires ainsi que les mesures de mise en disponibilité ou les admissions à la retraite qui pourraient s'ensuivre ne sont pas prises en raison de leurs fonctions représentatives ou syndicales ;

19. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les griefs tirés de la méconnaissance du Préambule de 1946 doivent être écartés ;

- **Décision n° 2013-322 QPC du 14 juin 2013 - M. Philippe W. [Statut des maîtres des établissements d'enseignement privés]**

. En ce qui concerne le grief tiré de l'atteinte aux conventions légalement conclues :

6. Considérant que, selon le requérant, en modifiant le statut des maîtres de l'enseignement privé, qui étaient antérieurement liés par un contrat de travail aux établissements dans lesquels ils étaient affectés, et en les privant ainsi des droits dont ils bénéficiaient en qualité de salarié, l'article 1^{er} de la loi du 5 janvier 2005 a porté une atteinte inconstitutionnelle aux conventions légalement conclues ;

7. Considérant qu'il est à tout moment loisible au législateur, statuant dans le domaine de sa compétence, de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions ; que, ce faisant, il ne saurait toutefois priver de garanties légales des exigences constitutionnelles ; qu'en particulier, il méconnaîtrait la garantie des droits proclamée par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 s'il portait aux situations légalement acquises une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant ; que, de même, il ne respecterait pas les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration de 1789 s'il portait aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un tel motif ;

8. Considérant qu'en précisant que, en leur qualité d'agent public, les maîtres de l'enseignement privé ne sont pas, au titre des fonctions pour lesquelles ils sont employés et rémunérés par l'État, liés par un contrat de travail à l'établissement au sein duquel l'enseignement leur est confié, le législateur a entendu clarifier le statut juridique des maîtres de l'enseignement privé sous contrat pour mettre fin à une divergence d'interprétation entre le Conseil d'État et la Cour de cassation ; qu'eu égard aux incertitudes juridiques nées de cette divergence, les dispositions contestées ne peuvent être regardées comme portant atteinte à des droits légalement acquis ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance des exigences constitutionnelles précitées doit être écarté ;

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

3. Considérant que, selon les requérants, en excluant du corps électoral pour l'élection des représentants des salariés au conseil d'administration les salariés mis à disposition, alors même qu'ils seraient intégrés à la communauté de travail de l'entreprise, les dispositions contestées portent atteinte au principe de participation des travailleurs à la détermination des conditions de travail et à la gestion de l'entreprise ;

4. Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution, la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail ;

5. Considérant que le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose en son huitième alinéa que : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; qu'il ressort notamment de ces dispositions qu'il incombe au législateur de déterminer, dans le respect de ce principe et de la liberté syndicale, garantie par le sixième alinéa, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre et, en particulier, les modalités selon lesquelles la représentation des travailleurs est assurée dans l'entreprise ; qu'à cette fin, le droit de participer « par l'intermédiaire de leurs délégués » à « la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » a pour bénéficiaires, sinon

la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, du moins tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés ; que, toutefois, le huitième alinéa du Préambule de 1946 n'impose pas la présence de représentants des salariés au sein des organes de direction de l'entreprise ;

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

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

- SUR LES GRIEFS TIRÉS DE LA MÉCONNAISSANCE DE LA LIBERTÉ SYNDICALE ET DU PRINCIPE DE PARTICIPATION :

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° 2017-652 QPC du 4 août 2017 - Comité d'entreprise de l'unité économique et sociale Markem Imaje [Délai de consultation du comité d'entreprise]**

- Sur les griefs tirés de la méconnaissance du principe de participation et du droit à un recours juridictionnel effectif :

5. 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 ». 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 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. Le respect de cet alinéa implique que les représentants des salariés bénéficient des informations nécessaires pour que soit assurée la participation du personnel à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion de l'entreprise.

6. Aux termes de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution ». Est garanti par cette disposition le droit des personnes intéressées à exercer un recours juridictionnel effectif.

7. L'article L. 2323-3 du code du travail détermine les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise émet des avis et des vœux. À l'expiration des délais fixés par cet article, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

8. En premier lieu, le deuxième alinéa de cet article prévoit que, dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise doit disposer d'un délai suffisant. En vertu du troisième alinéa du même article, ce délai est fixé, sauf dispositions législatives spéciales, par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise. Pour certaines consultations, un décret détermine les délais qui s'appliquent en l'absence d'accord. Le délai d'examen laissé au comité d'entreprise ne peut, dans tous les cas, être inférieur à quinze jours et doit lui permettre « d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».

9. En deuxième lieu, le premier alinéa de l'article L. 2323-4 du même code impose à l'employeur de fournir au comité d'entreprise des informations précises et écrites et de répondre aux observations qu'il lui a adressées, afin de lui permettre de formuler utilement son avis.

10. En troisième lieu, d'une part, afin de prévenir le risque que le comité d'entreprise soit empêché d'exercer ses prérogatives si l'employeur ne lui délivre qu'une information imprécise ou incomplète, le deuxième alinéa de l'article L. 2323-4 du code du travail l'autorise à saisir le juge pour qu'il ordonne la communication des informations manquantes. Le juge se prononce alors en la forme des référés, avec la pleine compétence du tribunal de grande instance. Il doit rendre sa décision dans un délai de huit jours. D'autre part, si le dernier alinéa de ce

même article exclut que cette saisine ait, à elle seule, pour effet de prolonger le délai d'examen de l'avis, le législateur a prévu que cette prolongation peut en revanche être décidée par le juge lui-même, « en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise ». À cet égard, le juge tient compte, dans son appréciation, du délai qui restera, après sa décision, au comité d'entreprise pour rendre son avis, afin de repousser ce délai pour que le comité d'entreprise puisse se prononcer de manière utile une fois l'information obtenue.

11. En quatrième lieu, l'éventualité, à l'occasion de certaines procédures, du non-respect des délais prévus par la loi pour des motifs tenant aux conditions de fonctionnement des juridictions ne saurait suffire à entacher celle-ci d'inconstitutionnalité. Dès lors, ne peut être accueilli le grief tiré de ce que, en violation du deuxième alinéa de l'article L. 2323-4 du code du travail, le juge saisi par le comité d'entreprise statuerait souvent au-delà du délai de huit jours, à une date postérieure à l'échéance du délai laissé au comité d'entreprise pour se prononcer.

12. Il résulte de tout ce qui précède que les dispositions contestées sont assorties des garanties nécessaires pour assurer le respect du principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. Dès lors, le grief tiré de sa méconnaissance doit être écarté. Il en va de même, pour les motifs énoncés aux paragraphes 10 et 11, du grief tiré de la méconnaissance du droit à un recours juridictionnel effectif.

- **Décision n° 2017-661 QPC du 13 octobre 2017 - Syndicat CGT des salariés des hôtels de prestige économique [Impossibilité pour les salariés mis à disposition d'être élus à la délégation unique du personnel]**

1. L'article L. 2326-2 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi du 17 août 2015 mentionnée ci-dessus, prévoit : « La délégation unique du personnel est composée des représentants du personnel élus dans les conditions prévues à la section 2 du chapitre IV du présent titre ».

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

3. Le Préambule de la Constitution de 1946 dispose, en son huitième alinéa, que : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». L'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail. Ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en œuvre et, en particulier, les modalités selon lesquelles la représentation des travailleurs est assurée dans l'entreprise. À cette fin, le droit de participer « par l'intermédiaire de leurs délégués » à « la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » a pour bénéficiaires, non la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, mais tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés.

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

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

6. En premier lieu, les salariés mis à disposition peuvent, en tout état de cause, en application des articles L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1 du code du travail, choisir d'exercer leur droit de vote et d'éligibilité aux institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise qui les emploie plutôt qu'au sein de l'entreprise utilisatrice.

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

l'ensemble des informations adressées à ces dernières. En excluant que les salariés mis à disposition soient éligibles à la délégation unique du personnel de l'entreprise utilisatrice, le législateur a cherché à éviter que des salariés qui continuent de dépendre d'une autre entreprise puissent avoir accès à certaines informations confidentielles, d'ordre stratégique, adressées à cette délégation unique lorsqu'elle exerce les attributions du comité d'entreprise. Il n'a ainsi pas méconnu les exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946.

- **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**

. En ce qui concerne le 9° de l'article 6 de la loi déferée :

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° de l'article 6 de la loi déferée est contraire à la Constitution.

[...]

- Sur l'article 7 de la loi déferée :

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]**

- Sur le fond :

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**

. En ce qui concerne les modalités d'établissement de la charte et son contenu :

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^o à 8^o 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.