

Décision n° 2017-661 QPC
du 13 octobre 2017

(Syndicat CGT des salariés des hôtels
de prestige économique)

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL A ÉTÉ SAISI le 18 juillet 2017 par la Cour de cassation (chambre sociale, arrêt n° 2147 du 13 juillet 2017), dans les conditions prévues à l'article 61-1 de la Constitution, d'une question prioritaire de constitutionnalité. Cette question a été posée par le syndicat CGT des salariés des hôtels de prestige économique. Elle a été enregistrée au secrétariat général du Conseil constitutionnel sous le n° 2017-661 QPC. Elle est relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article L. 2326-2 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Au vu des textes suivants :

- la Constitution ;
- l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 portant loi organique sur le Conseil constitutionnel ;
- le code du travail ;
- la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- le règlement du 4 février 2010 sur la procédure suivie devant le Conseil constitutionnel pour les questions prioritaires de constitutionnalité ;

Au vu des pièces suivantes :

- les observations présentées pour la société SNC Tour Eiffel, partie en défense, par Me Jean d'Aleman, avocat au barreau de Paris, enregistrées le 24 juillet 2017 ;
- les observations présentées par le Premier ministre, enregistrées le 9 août 2017 ;
- les pièces produites et jointes au dossier ;

Après avoir entendu Me d'Aleman, pour la partie en défense, et M. Philippe Blanc, désigné par le Premier ministre, à l'audience publique du 3 octobre 2017 ;

Et après avoir entendu le rapporteur ;

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL S'EST FONDÉ SUR CE QUI SUIVIT :

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

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

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

7. En deuxième lieu, la délégation unique du personnel, mise en place à l'initiative du chef d'entreprise ou par accord collectif majoritaire afin de la substituer aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, exerce, en vertu de l'article L. 2326-3 du code du travail, les attributions dévolues à chacune de ces institutions représentatives du personnel. Ses membres ont donc accès à l'ensemble des informations adressées à ces dernières. En excluant que les salariés mis à disposition soient éligibles à la délégation unique du personnel de l'entreprise utilisatrice, le législateur a cherché à éviter que des salariés qui continuent de dépendre d'une autre entreprise puissent avoir accès à certaines informations confidentielles, d'ordre stratégique, adressées à cette délégation unique lorsqu'elle exerce les attributions du comité d'entreprise. Il n'a ainsi pas méconnu les exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946.

8. En troisième lieu, et pour les mêmes motifs, tirés de ce que les délégués du personnel n'ont pas accès aux mêmes informations confidentielles que les membres de la délégation unique du personnel, la différence de traitement résultant de ce que les salariés mis à disposition sont éligibles en qualité de délégués du personnel alors qu'ils ne le sont pas, en vertu des dispositions contestées, à la délégation unique du

personnel, repose sur une différence de situation en rapport avec l'objet de la loi. Le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité doit donc être écarté.

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

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL DÉCIDE :

Article 1^{er}. – L'article L. 2326-2 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, est conforme à la Constitution.

Article 2. – Cette décision sera publiée au *Journal officiel* de la République française et notifiée dans les conditions prévues à l'article 23-11 de l'ordonnance du 7 novembre 1958 susvisée.

Jugé par le Conseil constitutionnel dans sa séance du 12 octobre 2017, où siégeaient : M. Laurent FABIOUS, Président, Mme Claire BAZY MALAURIE, MM. Jean-Jacques HYEST, Lionel JOSPIN, Mmes Corinne LUQUIENS, Nicole MAESTRACCI et M. Michel PINAULT.

Rendu public le 13 octobre 2017.