



Décision n° 2017 - 664 QPC

**4^{ème} alinéa de l'article L. 2232-12, articles L. 2232-21-1 et
2232-27 du code du travail**

5^{ème} alinéa du II de l'article L. 514-3-1 du code rural

*Conditions d'organisation de la consultation des salariés
sur un accord minoritaire d'entreprise ou d'établissement*

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2017

Sommaire

I. Contexte des dispositions contestées	4
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	26

Table des matières

I. Contexte des dispositions contestées	4
A. Dispositions contestées	4
1. Code du travail	4
- Article L. 2232-12.....	4
- Article L. 2232-21-1	4
- Article L. 2232-27	5
2. Code rural et de la pêche maritime	5
- Article L. 514-3-1	5
B. Évolution des dispositions contestées	7
1. Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.....	7
- Article 8	7
- Article 9	7
2. Loi n° 2014-1170 du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt.....	8
- Article 89	8
3. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.....	8
- Article 21	8
4. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.....	8
- Article 21	8
- Article 59	10
C. Autres dispositions	10
1. Code du travail	10
- Article L. 2132-3.....	10
- Article L. 2221-2.....	11
- Article L. 2232-14.....	11
- Article L. 2232-21.....	11
- Article L. 2314-3-1	12
- Article L. 2314-23.....	12
- Article L. 2314-25.....	12
- Article L. 2324-4-1	12
- Article L. 2324-21.....	13
- Article L. 2324-23.....	13
- Article L. 5125-4.....	13
- Article D. 2232-2	14
- Article D. 2232-3	14
- Article D. 2232-4	14
- Article R. 2232-5	15
- Article D. 2232-6	15
- Article D. 2232-7	15
- Article D. 2232-8	15
- Article D. 2232-9	16
- Article R. 2324-24	16
2. Code du travail – modifié par les ordonnances du 22 septembre 2017.....	16
- Article L. 2232-12.....	17
- Article L. 2232-21	18
- Article L. 2232-22.....	18
- Article L. 2232-23.....	18
- Article L. 2232-23-1	18
- Article L. 2232-27.....	19

- Article L. 2232-28.....	19
- Article L. 2232-29.....	19
- Article L. 2232-29-1	19
3. Code rural et de la pêche maritime - modifié par les ordonnances du 22 septembre 2017	20
- Article L. 514-3-1	20
D. Jurisprudence	23
1. Jurisprudence judiciaire.....	23
- Cour de cassation, chambre sociale, 2 décembre 1998, n° 97-11677	23
2. Jurisprudence administrative	23
- Conseil d'Etat, 1 ^{er} juin 2015, n° 369914.....	23
- Conseil d'Etat, 10 juillet 2015, n° 376775.....	24
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	26
A. Normes de référence.....	26
1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789	26
- Article 6	26
- Article 16	26
2. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946	26
- Alinéa 6.....	26
- Alinéa 8.....	26
3. Constitution du 4 octobre 1958	26
- Article 34.	26
- Article 37	27
B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....	27
1. Sur la liberté syndicale et le principe de participation des travailleurs.....	27
- 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° 2008-568 DC du 7 août 2008 - Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	28
- Décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010 - CGT-FO et autres [Représentativité des syndicats]	29
2. Sur le grief d'incompétence négative en matière de droit du travail	30
- 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.....	30
- Décision n° 2004-507 DC du 9 décembre 2004 - Loi portant diverses dispositions relatives au sport professionnel.....	31
- Décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007 - Loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs	32
- Décision n° 2012-254 QPC du 18 juin 2012 - Fédération de l'énergie et des mines - Force ouvrière FNEM FO [Régimes spéciaux de sécurité sociale]	32
- Décision n° 2014-388 QPC du 11 avril 2014 - Confédération Générale du Travail Force Ouvrière et autre [Portage salarial].....	32
3. Sur le principe d'égalité.....	33
- Décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010 - CGT-FO et autres [Représentativité des syndicats]	33
- Décision n° 2015-502 QPC du 27 novembre 2015 - Syndicat Confédération générale du travail [Modalités de répartition, entre les organisations syndicales de salariés, des crédits du fonds paritaire alloués à la mission liée au paritarisme]	34

I. Contexte des dispositions contestées

A. Dispositions contestées

1. Code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

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

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 3 : Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement

Sous-section 2 : Entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux

Paragraphe 1 : Conditions de validité.

- **Article L. 2232-12**

Modifié par LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 21 (V)

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives 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, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article.

NOTA : Conformément à l'article 21 IX de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les présentes dispositions s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et, dès la publication de la présente loi, aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail.

Elles s'appliquent à compter du 1^{er} septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail.

Sous-section 3 : Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Paragraphe 1 : Conclusion par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel

- **Article L. 2232-21-1**

Créé par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 21

L'accord signé par un représentant élu du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par un délégué du personnel mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Paragraphe 2 : Conclusion par un ou plusieurs salariés mandatés

- Article L. 2232-27

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 9

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

NOTA :

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 14 : Les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi jusqu'au 31 décembre 2009. La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes : 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ; 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ; 3° Concertation avec les salariés ; 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche. Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

L'article 9 de la présente loi s'applique à compter du 31 décembre 2009 pour toutes les entreprises dépourvues de délégué syndical qui ne relèvent pas d'une convention de branche ou d'un accord professionnel.

Les conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif.

2. Code rural et de la pêche maritime

Livre V : Organismes professionnels agricoles

Titre Ier : Du réseau des chambres d'agriculture

Chapitre IV : Dispositions communes

- Article L. 514-3-1

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 21 (V)

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 59

I.-Au sein du réseau des chambres d'agriculture, sont représentatives les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui :

1° Satisfont aux critères de représentativité de l'article L. 2121-1 du code du travail, à l'exception de celui mentionné au 5° du même article ;

2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein du réseau des chambres d'agriculture ;

3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition, au niveau national, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux commissions paritaires des établissements qui composent le réseau des chambres d'agriculture mentionné à l'article L. 510-1 du présent code et des organismes interétablissements mentionnés à l'avant-dernier alinéa du III de l'article L. 514-2. La mesure de l'audience s'effectue lors du renouvellement des commissions paritaires d'établissement.

Toutefois, sont représentatives au niveau régional les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° et 2° du présent article et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés résultant de l'addition, au niveau de chaque circonscription d'élection de la chambre régionale d'agriculture, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires :

a) Aux commissions paritaires départementales ;

b) A la commission paritaire régionale ;

c) Et aux commissions paritaires des organismes interétablissements mentionnés à l'avant-dernier alinéa du III de l'article L. 514-2 ayant leur siège sur le territoire régional.

Au sein de chaque établissement du réseau, sont représentatives les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° et 2° du présent article et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux commissions paritaires de l'établissement concerné.

II.-La convention ou les accords d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'établissement.

La validité d'un accord d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives 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, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au deuxième alinéa du présent II, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au même deuxième alinéa et si les conditions mentionnées au troisième alinéa du présent II sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1 du code du travail.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Les conditions d'application du présent II sont identiques à celles prévues pour l'application de l'article L. 2232-12 du même code.

Les conventions ou accords régionaux sont négociés et conclus entre :

1° D'une part, le président de la chambre régionale ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° D'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional ou dans l'ensemble des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord.

La validité d'un accord au niveau régional est subordonnée, d'une part, 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, au moins 30 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Les conventions ou accords nationaux sont négociés et conclus entre :

a) D'une part, le président de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) D'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

La validité d'un accord national est subordonnée, d'une part, 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, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au niveau national, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise, notamment l'intranet et la messagerie électronique de l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans la chambre d'agriculture et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas entraver l'accomplissement normal du travail ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

NOTA :

Conformément à l'article 21 IX de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les présentes dispositions s'appliquent à compter du 1er janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et, dès la publication de la présente loi, aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail.

Elles s'appliquent à compter du 1er septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail.

B. Évolution des dispositions contestées

1. Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

- Article 8

(...)

VI. — L'article L. 2232-12 du même code est ainsi rédigé :

« Art.L. 2232-12.-La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % 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, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

« L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8. »

(...)

- Article 9

I. — La sous-section 3 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi rédigée :

(...)

« Art.L. 2232-27.-L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

(...)

2. Loi n° 2014-1170 du 13 octobre 2014 d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt

- Article 89

IV.-Après le même article L. 514-3, il est inséré un article L. 514-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 514-3-1.-Au sein du réseau des chambres d'agriculture, sont représentatives les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui :

« 1° Satisfont aux critères de représentativité de l'article L. 2121-1 du code du travail, à l'exception de celui mentionné au 5° du même article ;

« 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein du réseau des chambres d'agriculture ;

« 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition, au niveau national, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux commissions paritaires des établissements qui composent le réseau des chambres d'agriculture mentionné à l'article L. 510-1 du présent code et des organismes interétablissements mentionnés à l'avant-dernier alinéa du III de l'article L. 514-2. La mesure de l'audience s'effectue lors du renouvellement des commissions paritaires d'établissement.

« Toutefois, sont représentatives au niveau régional les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° et 2° du présent article et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés résultant de l'addition, au niveau de chaque circonscription d'élection de la chambre régionale d'agriculture, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires :

« a) Aux commissions paritaires départementales ;

« b) A la commission paritaire régionale ;

« c) Et aux commissions paritaires des organismes interétablissements mentionnés à l'avant-dernier alinéa du III de l'article L. 514-2 ayant leur siège sur le territoire régional.

« Au sein de chaque établissement du réseau, sont représentatives les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° et 2° du présent article et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux commissions paritaires de l'établissement concerné. »

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

- Article 21

II.-Après l'article L. 2232-21 du même code, il est inséré un article L. 2232-21-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-21-1.-L'accord signé par un représentant élu du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par un délégué du personnel mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. »

4. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

- Article 21

I. - Le titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 2232-12 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est ainsi modifié :

- après le mot : « par », sont insérés les mots : « , d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, » ;

- les mots : « au moins 30 % » sont remplacés par les mots : « plus de 50 % » ;

- après la première occurrence du mot : « exprimés », sont insérés les mots : « en faveur d'organisations représentatives » ;

- à la fin, les mots : « , et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants » sont supprimés ;

b) Le second alinéa est remplacé par sept alinéas ainsi rédigés :

« Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

« Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

« La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

« Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

« L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

« Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article. » ;

(...)

VII. - L'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° Au début du premier alinéa, est ajoutée la mention : « I. - » ;

2° Il est ajouté un II ainsi rédigé :

« II. - La convention ou les accords d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'établissement.

« La validité d'un accord d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives 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, quel que soit le nombre de votants.

« Si cette condition n'est pas remplie et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au deuxième alinéa du présent II, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

« Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au même deuxième alinéa et si les conditions mentionnées au troisième alinéa du présent II sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

« La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

« Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1 du code du travail.

« L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

« Les conditions d'application du présent II sont identiques à celles prévues pour l'application de l'article L. 2232-12 du même code.

« Les conventions ou accords régionaux sont négociés et conclus entre :

« 1° D'une part, le président de la chambre régionale ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord ;

« 2° D'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional ou dans l'ensemble des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord.

« La validité d'un accord au niveau régional est subordonnée, d'une part, 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, au moins 30 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

« Les conventions ou accords nationaux sont négociés et conclus entre :

« a) D'une part, le président de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord ;

« b) D'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

« La validité d'un accord national est subordonnée, d'une part, 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, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au niveau national, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. »

- **Article 59**

L'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime est complété par six alinéas ainsi rédigés :

« Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise, notamment l'intranet et la messagerie électronique de l'entreprise.

« A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans la chambre d'agriculture et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

« L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

« - être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;

« - ne pas entraver l'accomplissement normal du travail ;

« - préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »

C. Autres dispositions

1. Code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre Ier : Les syndicats professionnels

Titre III : Statut juridique, ressources et moyens

Chapitre II : Capacité civile.

- **Article L. 2132-3**

Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

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

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

Chapitre Ier : Objet des conventions et accords.

- **Article L 2221-2**

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 3 : Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement

Sous-section 2 : Entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux

Paragraphe 1 : Conditions de validité.

- **Article L 2232-14**

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 8

En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au premier alinéa de l'article [L. 2143-23](#) sont appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

NOTA :

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 12 II : Les règles de validité des accords d'entreprise prévues à l'article L. 2232-12 du code du travail dans sa rédaction issue de la présente loi s'appliquent à compter du 1er janvier 2009.

Jusqu'à cette date, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée au respect des conditions posées par les articles L. 2232-12 à L. 2232-15 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi, les suffrages mentionnés dans ces articles étant pris en compte quel que soit le nombre de votants.

Sous-section 3 : Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Paragraphe 1 : Conclusion par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel

- **Article L. 2232-21**

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 17 (V)

En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article [L. 2391-1](#) ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Délégué du personnel

Chapitre IV : Nombre, élection et mandat

Section 2 : Election

Sous-section 1 : Organisation des élections.

- **Article L. 2314-3-1**

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

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

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

- **Article L. 2314-23**

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

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

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

Sous-section 5 : Contestations.

- **Article L. 2314-25**

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge judiciaire.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

Titre II : Comité d'entreprise

Chapitre IV : Composition, élection et mandat

Section 2 : Election

Sous-section 1 : Organisation des élections.

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

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

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

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

- **Article L. 2324-21**

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

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de [l'article L. 2324-4-1](#). Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

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

Sous-section 5 : Contestations.

- **Article L. 2324-23**

Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

Cinquième partie : L'emploi

Livre Ier : Les dispositifs en faveur de l'emploi

Titre II : Maintien et sauvegarde de l'emploi

Chapitre V : Accords de maintien de l'emploi

- **Article L. 5125-4**

Créé par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 17 (V)

I. — Par dérogation à l'article L. 2232-12, la validité de l'accord mentionné à l'article L. 5125-1 est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives 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, quel que soit le nombre de votants.

II. — Lorsque l'entreprise est dépourvue de délégué syndical, l'accord peut être conclu par un ou plusieurs représentants élus du personnel expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

A défaut de représentants élus du personnel, l'accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le respect de l'article L. 2232-26.

L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par cet accord et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

III. — Le temps passé aux négociations de l'accord mentionné au premier alinéa du II du présent article n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6.

Chaque représentant élu du personnel mandaté et chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-25.

IV. — Le représentant élu du personnel mandaté ou le salarié mandaté bénéficie de la protection contre le licenciement prévue au chapitre Ier du titre Ier du livre IV de la deuxième partie du présent code pour les salariés mandatés dans les conditions fixées à l'article L. 2232-24.

Partie réglementaire

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

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

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 et accords d'entreprise ou d'établissement

Sous-section 1 : Dispositions communes

- Article D. 2232-2

Modifié par Décret n°2016-1797 du 20 décembre 2016 - art. 1

Les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des articles L. 2232-12, L. 2232-21-1 et L. 2232-27 sont les suivantes :

1° La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique dans les conditions prévues aux articles R. 2324-5 à R. 2324-17. Son organisation matérielle incombe à l'employeur. Lorsque la consultation est organisée en application de l'article L. 2232-12, le protocole conclu avec les organisations syndicales détermine la liste des salariés couverts par l'accord au sens du cinquième alinéa de cet article et qui, à ce titre, doivent être consultés ;

2° Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier. En cas d'accord conclu avec un représentant élu du personnel mandaté ou un salarié mandaté, le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

NOTA :

Conformément au I de l'article 2 du décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016, ces dispositions s'appliquent aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés signés à compter du 1er janvier 2017 ; Aux accords prévus à l'article L. 2254-2 du code du travail signés depuis le 9 août 2016. Pour ceux d'entre eux conclus antérieurement à la date de publication dudit décret, le délai d'un mois mentionné au I de l'article D. 2232-6 du même code court à compter de la date de publication du même décret.

Conformément au II du même article 2, lorsque la consultation prévue aux articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du code du travail porte sur un accord signé préalablement à la publication dudit décret, le délai de deux mois mentionné à l'article D. 2232-8 du même code court à compter du 1er janvier 2017.

- Article D. 2232-3

Modifié par Décret n°2016-1797 du 20 décembre 2016 - art. 1

Sauf dans les cas prévus aux articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 pour lesquels cette compétence relève de l'employeur, les modalités d'organisation de la consultation sont fixées par le protocole conclu avec les organisations syndicales signataires. Elles portent sur :

1° Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;

2° Le lieu, la date et l'heure du scrutin ;

3° L'organisation et le déroulement du vote ;

4° Le texte de la question soumise au vote des salariés.

NOTA :

Conformément au I de l'article 2 du décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016, ces dispositions s'appliquent aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés signés à compter du 1er janvier 2017 ; Aux accords prévus à l'article L. 2254-2 du code du travail signés depuis le 9 août 2016. Pour ceux d'entre eux conclus antérieurement à la date de publication dudit décret, le délai d'un mois mentionné au I de l'article D. 2232-6 du même code court à compter de la date de publication du même décret.

Conformément au II du même article 2, lorsque la consultation prévue aux articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du code du travail porte sur un accord signé préalablement à la publication dudit décret, le délai de deux mois mentionné à l'article D. 2232-8 du même code court à compter du 1er janvier 2017.

- Article D. 2232-4

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

Les salariés sont informés, quinze jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote.

- **Article R. 2232-5**

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

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité de la consultation sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles sont introduites dans les délais prévus à l'article R. 2324-24. La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation.

Sous-section 2 : Entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux

- **Article D. 2232-6**

Modifié par [Décret n°2016-1797 du 20 décembre 2016 - art. 1](#)

I. - La ou les organisations syndicales sollicitant l'organisation de la consultation notifient par écrit leur demande à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives dans un délai d'un mois à compter de la date de signature de l'accord.

II. - Les modalités d'organisation de la consultation sont fixées par un protocole conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations signataires recueillant plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives 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, quel que soit le nombre de votants.

III. - Le protocole est porté à la connaissance des salariés par tout moyen au plus tard quinze jours avant la consultation.

NOTA :

Conformément au I de l'article 2 du décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016, ces dispositions s'appliquent aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés signés à compter du 1er janvier 2017 ; Aux accords prévus à l'article L. 2254-2 du code du travail signés depuis le 9 août 2016. Pour ceux d'entre eux conclus antérieurement à la date de publication dudit décret, le délai d'un mois mentionné au I de l'article D. 2232-6 du même code court à compter de la date de publication du même décret. Conformément au II du même article 2, lorsque la consultation prévue aux articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du code du travail porte sur un accord signé préalablement à la publication dudit décret, le délai de deux mois mentionné à l'article D. 2232-8 du même code court à compter du 1er janvier 2017.

- **Article D. 2232-7**

Modifié par [Décret n°2016-1797 du 20 décembre 2016 - art. 1](#)

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation fixées par le protocole, le tribunal d'instance peut être saisi dans un délai de huit jours à compter de l'information prévue au III de l'article [D. 2232-6](#) par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement et statue en la forme des référés et en dernier ressort.

NOTA :

Conformément au I de l'article 2 du décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016, ces dispositions s'appliquent aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés signés à compter du 1er janvier 2017 ; Aux accords prévus à l'article L. 2254-2 du code du travail signés depuis le 9 août 2016. Pour ceux d'entre eux conclus antérieurement à la date de publication dudit décret, le délai d'un mois mentionné au I de l'article D. 2232-6 du même code court à compter de la date de publication du même décret. Conformément au II du même article 2, lorsque la consultation prévue aux articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du code du travail porte sur un accord signé préalablement à la publication dudit décret, le délai de deux mois mentionné à l'article D. 2232-8 du même code court à compter du 1er janvier 2017.

Sous-section 3 : Dérogations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

- **Article D. 2232-8**

Modifié par Décret n°2016-1797 du 20 décembre 2016 - art. 1

La consultation prévue aux articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 est organisée dans un délai de deux mois à compter de la conclusion de l'accord. L'employeur, consulte au préalable le ou les représentants élus du personnel mandatés ou le ou les salariés mandatés sur ses modalités. Il informe les salariés de ces modalités par tout moyen au plus tard quinze jours avant la consultation.

NOTA :

Conformément au I de l'article 2 du décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016, ces dispositions s'appliquent aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés signés à compter du 1er janvier 2017 ; Aux accords prévus à l'article L. 2254-2 du code du travail signés depuis le 9 août 2016. Pour ceux d'entre eux conclus antérieurement à la date de publication dudit décret, le délai d'un mois mentionné au I de l'article D. 2232-6 du même code court à compter de la date de publication du même décret.

Conformément au II du même article 2, lorsque la consultation prévue aux articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du code du travail porte sur un accord signé préalablement à la publication dudit décret, le délai de deux mois mentionné à l'article D. 2232-8 du même code court à compter du 1er janvier 2017.

- **Article D. 2232-9**

Modifié par Décret n°2016-1797 du 20 décembre 2016 - art. 1

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation retenues par l'employeur, le tribunal d'instance peut être saisi dans un délai de huit jours à compter de l'information prévue à l'article D. 2232-8 par le ou les représentants élus du personnel mandatés ou le ou les salariés mandatés et statue en la forme des référés et en dernier ressort.

NOTA :

Conformément au I de l'article 2 du décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016, ces dispositions s'appliquent aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés signés à compter du 1er janvier 2017 ; Aux accords prévus à l'article L. 2254-2 du code du travail signés depuis le 9 août 2016. Pour ceux d'entre eux conclus antérieurement à la date de publication dudit décret, le délai d'un mois mentionné au I de l'article D. 2232-6 du même code court à compter de la date de publication du même décret.

Conformément au II du même article 2, lorsque la consultation prévue aux articles L. 2232-21-1 et L. 2232-27 du code du travail porte sur un accord signé préalablement à la publication dudit décret, le délai de deux mois mentionné à l'article D. 2232-8 du même code court à compter du 1er janvier 2017.

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre II : Comité d'entreprise

Chapitre IV : Composition, élection et mandat

Section 2 : Election

Sous-section 4 : Recours et contestations

- **Article R. 2324-24**

Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016 - art. 39

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe.

Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale.

Lorsque la contestation porte sur une décision de l'autorité administrative, la déclaration n'est recevable que si elle est faite par la partie intéressée dans les quinze jours suivant la notification de cette décision, avec mention des voies et délais de recours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Sur demande du greffe, l'autorité administrative justifie de l'accomplissement de cette formalité auprès de la juridiction saisie.

Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant cette élection ou cette désignation.

2. Code du travail – modifié par les ordonnances du 22 septembre 2017

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

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

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 3 : Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement

Sous-section 2 : Entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux

Paragraphe 1 : Conditions de validité.

- **Article L. 2232-12**¹

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 21 (V)

Modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 10

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives 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, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. **Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.**

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande **ou de l'initiative de l'employeur**, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et ~~les organisations signataires~~ **une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.**

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article.

NOTA : Conformément à l'article 21 IX de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les présentes dispositions s'appliquent à compter du 1er janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et, dès la publication de la présente loi, aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail.

Elles s'appliquent à compter du 1er septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail.

Conformément à l'article 17 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, modifiant l'article 21 IX de la loi n° 2016-1088, les présentes dispositions s'appliquent, dès la publication de la présente ordonnance, aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 1er mai 2018 aux autres accords collectifs.

¹ Article 10 - **Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective**
I.-L'article L. 2232-12 du même code est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations. » ;

2° Au troisième alinéa, après les mots : « à compter de cette demande », sont insérés les mots : « ou de l'initiative de l'employeur » ;

3° Au quatrième alinéa, les mots : « les organisations signataires » sont remplacés par les mots : « une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants. »

Sous-section 3 : Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

Paragraphe 1 : Modalités de ratification des accords dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés

- Article L. 2232-21

Modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 8

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le présent code.

La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de quinze jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

Les conditions d'application de ces dispositions, en particulier les modalités d'organisation de la consultation du personnel, sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

- Article L. 2232-22

Modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 8

Lorsque le projet d'accord mentionné à l'article L. 2232-21 est ratifié à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord valide.

Paragraphe 2 : Modalités de négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et cinquante salariés

- Article L. 2232-23

Modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 8

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, les dispositions des articles [L. 2232-21](#) et [L. 2232-22](#) s'appliquent.

- Article L. 2232-23-1

Modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 8

I. – Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et moins de cinquante salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :

1° Soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique. A cet effet, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié ;

2° Soit par un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Les accords ainsi négociés, conclus et révisés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

II. – La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés, s'ils ne sont pas membres de la délégation du personnel du comité social et économique, est subordonnée à

leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Paragraphe 4 : Conditions de négociation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

- **Article L. 2232-27**

Modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 8

Pour l'application des articles L. 2232-23 et L. 2232-26, chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Le temps passé aux négociations prévues aux articles L. 2232-23, L. 2232-24 et L. 2232-25 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues à l'article L. 2315-7. Chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique appelé à participer à une négociation en application des articles L. 2232-23, L. 2232-24 et L. 2232-25 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

- **Article L. 2232-28**

Modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 8

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article [L. 2314-19](#).

- **Article L. 2232-29**

Modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 8

La négociation entre l'employeur et les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

- **Article L. 2232-29-1**

Créé par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 8

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1er et 2 ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.

3. Code rural et de la pêche maritime - modifié par les ordonnances du 22 septembre 2017

Livre V : Organismes professionnels agricoles

Titre Ier : Du réseau des chambres d'agriculture

Chapitre IV : Dispositions communes

- **Article L. 514-3-1²**

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 21 (V)

Modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 10

I. – Au sein du réseau des chambres d'agriculture, sont représentatives les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui :

1° Satisfont aux critères de représentativité de l'article L. 2121-1 du code du travail, à l'exception de celui mentionné au 5° du même article ;

2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein du réseau des chambres d'agriculture ;

3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition, au niveau national, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux commissions paritaires des établissements qui composent le réseau des chambres d'agriculture mentionné à l'article L. 510-1 du présent code et des organismes interétablissements mentionnés à l'avant-dernier alinéa du III de l'article L. 514-2. La mesure de l'audience s'effectue lors du renouvellement des commissions paritaires d'établissement.

Toutefois, sont représentatives au niveau régional les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° et 2° du présent article et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés résultant de l'addition, au niveau de chaque circonscription d'élection de la chambre régionale d'agriculture, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires :

a) Aux commissions paritaires départementales ;

b) A la commission paritaire régionale ;

c) Et aux commissions paritaires des organismes interétablissements mentionnés à l'avant-dernier alinéa du III de l'article L. 514-2 ayant leur siège sur le territoire régional.

Au sein de chaque établissement du réseau, sont représentatives les organisations syndicales des personnels des établissements du réseau qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° et 2° du présent article et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux commissions paritaires de l'établissement concerné.

II. – La convention ou les accords d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'établissement.

La validité d'un accord d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives 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, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au deuxième alinéa du présent II, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des

² Article 10 - **Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective**

II.-L'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° Le douzième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble des organisations signataires. » ;

2° Au treizième alinéa, après les mots : « à compter de cette demande », sont insérés les mots : « ou de l'initiative de l'employeur » ;

3° Au quatorzième alinéa, les mots : « les organisations signataires » sont remplacés par les mots : « une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisation représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

salariés visant à valider l'accord. **Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble des organisations signataires.**

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande **ou de l'initiative de l'employeur**, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au même deuxième alinéa et si les conditions mentionnées au troisième alinéa du présent II sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et ~~les organisations signataires~~ **une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisation représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.**

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1 du code du travail.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Les conditions d'application du présent II sont identiques à celles prévues pour l'application de l'article L. 2232-12 du même code.

Les conventions ou accords régionaux sont négociés et conclus entre :

1° D'une part, le président de la chambre régionale ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° D'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional ou dans l'ensemble des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord.

La validité d'un accord au niveau régional est subordonnée, d'une part, 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, au moins 30 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Les conventions ou accords nationaux sont négociés et conclus entre :

a) D'une part, le président de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des établissements du réseau relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) D'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

La validité d'un accord national est subordonnée, d'une part, 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, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au niveau national, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise, notamment l'intranet et la messagerie électronique de l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans la chambre d'agriculture et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas entraver l'accomplissement normal du travail ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

NOTA :

Conformément à l'article 21 IX de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les présentes dispositions s'appliquent à compter du 1er janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et, dès la publication de la présente loi, aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail.

Elles s'appliquent à compter du 1er septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail.

Conformément à l'article 17 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, modifiant l'article 21 IX de la loi n° 2016-1088, les présentes dispositions s'appliquent, dès la publication de la présente ordonnance, aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 1er mai 2018 aux autres accords collectifs.

D. Jurisprudence

1. Jurisprudence judiciaire

- **Cour de cassation, chambre sociale, 2 décembre 1998, n° 97-11677**

Sur le moyen unique de cassation pris en sa première branche :

Vu les articles L. 132-7 et L. 132-19 du Code du travail ;

Attendu qu'un accord professionnel a été conclu le 13 septembre 1993 dans la profession bancaire, aux termes duquel, notamment, " les banques AFB accompagnent leur adhésion à l'AGIRC et le renforcement de leur adhésion à l'ARRCO d'une réforme de leur régime de retraite " ; qu'en application de cet accord le Crédit du Nord et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont signé le 10 janvier 1994 un accord d'entreprise prévoyant l'ouverture de négociations pour " définir les conditions dans lesquelles pourrait être mis en place un système complémentaire de retraite propre au Crédit du Nord " ; que le 23 mars 1995 le Crédit du Nord et le seul SNB-CGC ont signé un accord global de fin de négociations sur les retraites instaurant un régime de retraite supplémentaire par capitalisation ; que le 18 mai 1995 le Crédit du Nord et le SNB-CGC ont signé un accord modifiant la date de prise d'effet du régime de retraite supplémentaire instauré par l'accord du 23 mars 1995 ; que le 11 septembre 1995 les mêmes parties ont signé un protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire par capitalisation collective au Crédit du Nord puis, le 20 mars 1996 un accord qualifié d'avenant à l'accord du 23 mars 1995 portant sur le financement de la caisse de retraite et les mesures de préretraite totale d'entreprise, et enfin, le 4 juillet 1996, un accord qualifié d'avenant à l'accord du 20 mars 1996 portant application de sommes de préretraite totale ;

Attendu que pour juger que les avenants à l'accord conclu le 23 mars 1995 entre le Crédit du Nord et le Syndicat national de la banque, datés du 18 mai 1995, 11 septembre 1995, 20 mars 1996 et 4 juillet 1996, avaient été régulièrement conclus, la cour d'appel énonce que les quatre organisations syndicales intimées demandent de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a annulé l'accord du 11 septembre 1995 pour avoir été négocié en leur absence contrairement aux dispositions de l'article L. 132-19 du Code du travail et d'étendre cette annulation aux accords ultérieurs des 20 mars et 4 juillet 1996 conclus dans les mêmes conditions, mais que, contrairement à ce qu'ont estimé les premiers juges, les dispositions de l'accord du 11 septembre 1995 ne comportent aucune innovation par rapport à celui du 23 mars 1995 qui prévoyait déjà, pour le personnel du Crédit du Nord, un régime de retraite supplémentaire obligatoire par capitalisation collective, géré paritairement et financé par moitié par le Crédit du Nord et par les salariés au taux de 1,50 % (soit 0,75 % pour chaque partie), puis de 1,70 % (0,85 % par moitié) à compter du 1er janvier 1996, et enfin de 2 % (1 % par moitié) à compter du 1er janvier 1997 ; qu'il ne pouvait donc constituer un nouvel accord exigeant l'application des dispositions de l'article L. 132-19 du Code du travail, mais un simple avenant à l'accord du 23 mars 1995, et que, conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du même Code, le SNB était seul habilité à le signer en sa qualité de signataire de l'accord initial ; qu'il en va de même pour les accords ultérieurs des 20 mars et 4 juillet 1996, dont il n'est pas contesté qu'ils ne constituent que de simples avenants ; qu'il s'ensuit que tous ces accords ayant été valablement conclus doivent recevoir application ;

Attendu cependant que les accords successifs conclus au niveau de l'entreprise pour mettre en oeuvre dans celle-ci les dispositions d'une convention collective sont des accords d'entreprise qui doivent être négociés conformément à l'article L. 132-19 du Code du travail avec toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors, d'une part, que l'accord litigieux du 11 septembre 1995 et les accords ultérieurs s'y rattachant qui avaient pour objet de définir et mettre en place les modalités d'application de l'accord professionnel du 13 septembre 1993 constituaient des accords collectifs d'entreprise, et alors, d'autre part, que ces accords n'avaient été négociés qu'avec une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2. Jurisprudence administrative

- **Conseil d'Etat, 1^{er} juin 2015, n° 369914**

Sur la légalité de l'arrêté en tant qu'il étend les stipulations du quatrième alinéa de l'article IV-10 et certaines stipulations de l'article IV-13 de la convention :

6. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes du premier alinéa de l'article L. 2142-10 du code de travail : " Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur " ; qu'en outre, il résulte d'une jurisprudence établie de la Cour de cassation que les stipulations d'une convention ou d'un accord collectif visant à faciliter la communication des organisations syndicales ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité, être limitées aux seuls syndicats représentatifs et doivent bénéficier à tous les syndicats qui ont constitué une section syndicale ;

7. Considérant que le quatrième et dernier alinéa de l'article IV-10 de la convention collective du 3 février 2012, consacré au droit syndical et aux sections syndicales d'entreprise, prévoit qu'afin " de permettre l'exercice effectif du droit syndical, les sections des organisations syndicales représentatives au sens de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 dans la branche du spectacle vivant privé, pourront organiser deux fois par an, dans un temps qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excédera pas deux heures, des réunions ouvertes ou non à l'ensemble du personnel. Le moment, le lieu et la durée de ces réunions seront fixés par accord entre délégués syndicaux et employeurs, au minimum 48 heures avant la date fixée pour la tenue de la réunion, afin que soient respectés les impératifs de fonctionnement de l'entreprise " ;

8. Considérant que si une convention collective peut favoriser l'exercice du droit syndical dans les entreprises, en prévoyant, en complément des dispositions du code du travail, notamment de son article L. 2142-10, la possibilité pour les sections syndicales d'organiser en dehors des horaires de travail, comme en l'espèce, des réunions susceptibles d'être ouvertes à l'ensemble du personnel, elles ne peuvent limiter leur bénéfice aux seules sections syndicales des organisations représentatives sans porter atteinte au principe d'égalité ; qu'il apparaît ainsi manifestement que la convention porte, dans cette mesure, atteinte à ce principe ; que, par suite, le Conseil d'Etat, saisi de la légalité de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, peut accueillir la contestation soulevée sur ce point par la fédération UNSA spectacle et communication ;

9. Considérant, en second lieu, qu'aux termes de l'article L. 2142-4 du code du travail : " Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail " ; qu'en vertu d'une jurisprudence établie de la Cour de cassation, les stipulations d'un accord collectif ne peuvent restreindre les droits syndicaux que les représentants des salariés tiennent des lois et règlements en vigueur ;

10. Considérant que la fédération requérante doit être regardée comme critiquant la validité des trois premiers alinéas de l'article IV-13 de la convention consacré à la " diffusion des publications et tracts syndicaux ", qui prévoient que : " Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés par les délégués des syndicats représentatifs (après accord du chef d'entreprise ou de son représentant si ces délégués n'appartiennent pas à l'entreprise), sur les lieux de travail ", soit par remise de la main à la main aux heures d'entrée et de sortie du travail, soit par dépôt des documents sur les lieux de travail sans en perturber la bonne marche ;

11. Considérant que ces stipulations, qui limitent la diffusion des publications et tracts syndicaux sur les lieux de travail aux délégués des syndicats représentatifs, restreignent les droits syndicaux que les représentants des salariés tiennent de l'article L. 2142-4 du code du travail ; que, par suite, il apparaît manifestement que la contestation relative à la validité de la convention sur ce point peut être accueillie par le Conseil d'Etat, saisi de la légalité de l'arrêté attaqué ;

- **Conseil d'Etat, 10 juillet 2015, n° 376775**

2. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article L. 2261-15 du code du travail : " Les stipulations d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, répondant aux conditions particulières déterminées par la sous-section 2, peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, par arrêté du ministre chargé du travail, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective " ; que la légalité d'un arrêté ministériel procédant à l'extension d'un accord collectif sur le fondement de ces dispositions est nécessairement subordonnée à la validité de l'accord ;

3. Considérant que, lorsque, à l'occasion d'un litige relatif à un arrêté par lequel le ministre étend une convention ou un accord collectif de travail, qui relève de la compétence de la juridiction administrative, une contestation sérieuse s'élève sur la validité de cette convention ou de cet accord, il appartient au juge saisi du litige de surseoir à statuer jusqu'à ce que l'autorité judiciaire se soit prononcée sur la question préjudicielle que présente à juger cette contestation ; que, toutefois, eu égard à l'exigence de bonne administration de la justice et aux principes généraux qui gouvernent le fonctionnement des juridictions, en vertu desquels tout justiciable a droit à

ce que sa demande soit jugée dans un délai raisonnable, il en va autrement s'il apparaît manifestement, au vu d'une jurisprudence établie, que la contestation peut être accueillie par le juge saisi au principal ;

4. Considérant qu'aux termes de l'article 3 de l'accord du 28 septembre 2012 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme dans le secteur des professions libérales, étendu par l'arrêté attaqué du 22 novembre 2013 : " Afin de dégager les ressources nécessaires au développement des moyens du dialogue social, les parties signataires décident de mettre en place une cotisation conventionnelle spécifique, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord (...) Les montants ainsi collectés sont répartis, pour moitié à l'UNAPL, et pour l'autre moitié à parts égales entre les organisations de salariés représentatives (...) " ; qu'aux termes de son article 11 : " Le présent accord entrera en application le premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel " ;

5. Considérant qu'il ressort des termes mêmes de l'accord du 28 septembre 2012 que le produit de la cotisation, à la charge des employeurs, qu'il institue, est réservé, au titre des organisations représentatives des employeurs, à la seule Union nationale des professions libérales (UNAPL) ; que l'accord subordonne expressément son entrée en vigueur à son extension, destinée à le rendre obligatoire pour tous les employeurs compris dans son champ d'application, indépendamment de leur adhésion à l'UNAPL, seule organisation syndicale d'employeurs qui en soit signataire ; qu'il résulte d'une jurisprudence établie de la Cour de cassation qu'un accord collectif ne peut instituer une contribution au financement du dialogue social en excluant de la répartition de son produit certaines organisations syndicales représentatives de salariés ; que s'agissant des organisations d'employeurs, il en va nécessairement de même lorsque la contribution litigieuse est mise à la charge de l'ensemble des employeurs compris dans le champ d'application de l'accord, alors que seuls certains d'entre eux adhèrent aux organisations au bénéfice desquelles cette contribution est prélevée ; que, par suite, il apparaît manifestement que la contestation relative à la validité de l'accord sur ce point peut être accueillie par le Conseil d'Etat, saisi de la légalité de l'arrêté prononçant son extension ;

II. Constitutionnalité de la disposition contestée

A. Normes de référence

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

- Article 6

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

- Article 16

Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de constitution.

2. 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.

3. Constitution du 4 octobre 1958

Titre V - Des rapports entre le Parlement et le gouvernement

- Article 34.

La loi fixe les règles concernant :

- les droits civiques et les garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques ; la liberté, le pluralisme et l'indépendance des médias ; les sujétions imposées par la défense nationale aux citoyens en leur personne et en leurs biens ;
- la nationalité, l'état et la capacité des personnes, les régimes matrimoniaux, les successions et libéralités ;
- la détermination des crimes et délits ainsi que les peines qui leur sont applicables ; la procédure pénale ; l'amnistie ; la création de nouveaux ordres de juridiction et le statut des magistrats ;
- l'assiette, le taux et les modalités de recouvrement des impositions de toutes natures ; le régime d'émission de la monnaie.

La loi fixe également les règles concernant :

- le régime électoral des assemblées parlementaires, des assemblées locales et des instances représentatives des Français établis hors de France ainsi que les conditions d'exercice des mandats électoraux et des fonctions électives des membres des assemblées délibérantes des collectivités territoriales ;
- la création de catégories d'établissements publics ;
- les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires de l'État ;
- les nationalisations d'entreprises et les transferts de propriété d'entreprises du secteur public au secteur privé.

La loi détermine les principes fondamentaux :

- de l'organisation générale de la défense nationale ;
- de la libre administration des collectivités territoriales, de leurs compétences et de leurs ressources ;
- de l'enseignement ;
- de la préservation de l'environnement ;
- du régime de la propriété, des droits réels et des obligations civiles et commerciales ;
- du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale.

Les lois de finances déterminent les ressources et les charges de l'État dans les conditions et sous les réserves prévues par une loi organique.

Les lois de financement de la sécurité sociale déterminent les conditions générales de son équilibre financier et, compte tenu de leurs prévisions de recettes, fixent ses objectifs de dépenses, dans les conditions et sous les réserves prévues par une loi organique.

Des lois de programmation déterminent les objectifs de l'action de l'État.

Les orientations pluriannuelles des finances publiques sont définies par des lois de programmation. Elles s'inscrivent dans l'objectif d'équilibre des comptes des administrations publiques.

Les dispositions du présent article pourront être précisées et complétées par une loi organique.

- **Article 37**

Les matières autres que celles qui sont du domaine de la loi ont un caractère réglementaire.

Les textes de forme législative intervenus en ces matières peuvent être modifiés par décrets pris après avis du Conseil d'État. Ceux de ces textes qui interviendraient après l'entrée en vigueur de la présente Constitution ne pourront être modifiés par décret que si le Conseil constitutionnel a déclaré qu'ils ont un caractère réglementaire en vertu de l'alinéa précédent.

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

1. Sur la liberté syndicale et le principe de participation des travailleurs

- **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 les normes de constitutionnalité applicables au contrôle des dispositions contestées :

8. Considérant qu'aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : "Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale..." ; qu'aux termes du huitième alinéa du même préambule : "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 si ces dispositions confèrent aux organisations syndicales vocation naturelle à assurer, notamment par la voie de la négociation collective, la défense des droits et intérêts des travailleurs, elles n'attribuent pas pour autant à celles-ci un monopole de la représentation des salariés en matière de négociation collective ; que des salariés désignés par la voie de l'élection ou titulaires d'un mandat assurant leur représentativité, peuvent également participer à la détermination

collective des conditions de travail dès lors que leur intervention n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives ;

9. Considérant qu'il découle par ailleurs de l'article 34 de la Constitution que relève du domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; que c'est au législateur qu'il revient de déterminer dans le respect des dispositions à valeur constitutionnelle ci-dessus rappelées, les conditions et garanties de la mise en œuvre de ces dernières ; qu'il lui est loisible, dans le domaine de compétence qui est le sien, de compléter ou d'abroger des dispositions antérieures sous réserve de ne pas priver de garanties légales des principes constitutionnels ; que relève de ces garanties la détermination d'un statut de nature à permettre aux personnes conduites à conclure des accords collectifs l'exercice normal de leurs fonctions en toute indépendance par rapport à leur employeur ;

(...)

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

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

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

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

législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en œuvre ;

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

6. Considérant que le droit de participer par l'intermédiaire de leurs délégués à « la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » a pour bénéficiaires, sinon la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, du moins tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés ; que le législateur a entendu préciser cette notion d'intégration à la communauté de travail afin de renforcer la sécurité juridique des entreprises et des salariés ; qu'il a prévu, à cet effet, des conditions de présence continue dans les locaux de l'entreprise, fixées respectivement à douze et vingt-quatre mois, pour que les salariés mis à disposition puissent être électeurs ou éligibles dans l'entreprise où ils travaillent ; que ces dispositions ne sont entachées d'aucune erreur manifeste d'appréciation ; que, si le législateur a précisé que ces salariés devraient exercer leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice, c'est afin d'éviter ou de restreindre des situations de double vote ; qu'ainsi, les critères objectifs et rationnels fixés par le législateur ne méconnaissent pas les exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946 ;

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

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

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

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 ;

2. Sur le grief d'incompétence négative en matière de droit du travail

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

- SUR LA MÉCONNAISSANCE DE L'ARTICLE 34 DE LA CONSTITUTION :

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 œuvre ;

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 ;

11. Considérant qu'il convient d'examiner les dispositions contestées au regard des principes ainsi définis ;

12. Considérant, en premier lieu, que les articles 41 et 42 de la loi déferée n'ont ni pour objet ni pour effet de modifier, d'une part, les rapports entre les normes législatives ou réglementaires et les accords collectifs, et, d'autre part, les rapports entre les accords collectifs et les contrats de travail ; qu'ils se bornent à régir l'articulation entre les différents accords collectifs afin d'ouvrir à des accords de niveau inférieur la faculté de déroger à un accord de niveau supérieur, sous réserve que les signataires de ce dernier n'aient pas exclu cette faculté ; que ces accords devront, selon les cas, soit ne pas avoir fait l'objet d'une opposition de la part d'une majorité d'organisations syndicales ou de la part des organisations syndicales majoritaires, soit avoir été signés par des organisations syndicales majoritaires, dans les conditions prévues par l'article 37 de la loi déferée ; que la possibilité, pour un accord d'entreprise, de déroger à un accord de niveau supérieur est exclue en matière de

salaires minima, de classifications et de garanties collectives dans le cadre de la mutualisation de certains risques et des fonds de la formation professionnelle ; qu'enfin ces nouvelles dispositions n'auront pas de portée rétroactive, comme le précise l'article 45 de la loi déferée ; que, compte tenu de l'ensemble de ces garanties, le législateur n'a pas méconnu l'étendue de sa compétence ;

13. Considérant, en deuxième lieu, que, si le 2°, le 4° et le 14° du I de l'article 43 renvoient à des accords d'entreprise les modalités d'application de certaines normes législatives du code du travail, les autres dispositions de cet article permettent à des accords d'entreprise de déroger à des règles législatives d'ordre public relatives à l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission et à la durée du travail ; que, toutefois, le législateur a défini de façon précise l'objet de ces différentes dérogations et a fixé lui-même ou renvoyé au pouvoir réglementaire, sans méconnaître l'étendue de sa compétence, les conditions de leur mise en oeuvre ; que ces accords ne devront pas avoir fait l'objet d'une opposition des organisations syndicales majoritaires dans l'entreprise ou devront avoir été signés par elles selon les modalités prévues par l'article 37 de la loi déferée ; que, dans ces conditions, le grief tiré de la violation de l'article 34 de la Constitution doit être rejeté ;

14. Considérant, enfin, que, si les dispositions critiquées rendent plus complexe l'articulation entre les différents accords collectifs, elles définissent de façon précise les rapports entre les différents niveaux de négociation ; qu'ainsi le législateur, qui a entendu se référer à la position commune adoptée par les partenaires sociaux le 16 juillet 2001, n'a pas méconnu les exigences d'intelligibilité et de clarté de la loi ;

- **Décision n° 2004-507 DC du 9 décembre 2004 - Loi portant diverses dispositions relatives au sport professionnel**

. En ce qui concerne la méconnaissance de l'article 34 de la Constitution :

9. Considérant que les requérants contestent le fait que " le dispositif en cause sera mis en oeuvre, et donc les exonérations de charges sociales et fiscales établies, selon des critères fixés par voie conventionnelle ou, si cette démarche contractuelle échoue, par décret " ;

10. Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : " La loi détermine les principes fondamentaux... du droit du travail " ; qu'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 " ; que, d'autre part, l'article 34 de la Constitution place dans le domaine de la loi la fixation des " règles concernant... l'assiette, le taux et les modalités de recouvrement des impositions de toutes natures " ainsi que la détermination des " principes fondamentaux... de la sécurité sociale " ;

11. Considérant qu'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 en matière de droit du travail ; qu'il lui est également loisible de prévoir qu'en l'absence de convention collective, ces modalités d'application seront déterminées par décret ; qu'il en va ainsi, dans les conditions et les limites définies par le législateur, de la détermination des parts respectives du salaire et des autres éléments de la rémunération ;

12. Considérant, en premier lieu, que la part de la rémunération des sportifs professionnels qui ne sera pas considérée comme un salaire est définie par le nouvel article L. 785-1 du code du travail ; qu'elle correspond à la commercialisation, par une société constituée en application de l'article 11 de la loi du 16 juillet 1984 susvisée, de " l'image collective de l'équipe " à laquelle appartiennent les personnes liées à ladite société par " un contrat de travail dont l'objet principal est la participation à des épreuves sportives " ; que les modalités de sa fixation seront déterminées " en fonction du niveau des recettes commerciales générées par l'exploitation de l'image collective de l'équipe sportive et notamment des recettes de parrainage, de publicité et de marchandisage ainsi que de celles provenant de la cession des droits de retransmission audiovisuelle des compétitions " ; qu'enfin, ainsi qu'il ressort des débats parlementaires, ces dispositions ne concernent que des opérations promotionnelles ne nécessitant pas la présence physique des sportifs concernés et ne visent pas la retransmission en direct des rencontres ;

13. Considérant, en deuxième lieu, qu'en vertu des quatrième et cinquième alinéas du nouvel article L. 785-1 du code du travail, les modalités de calcul afférentes à la rémunération des sportifs professionnels ne pourront s'appliquer en deçà d'un seuil correspondant à deux fois le plafond fixé par décret en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, ni excéder 30 % de la rémunération brute totale qui leur est versée ;

14. Considérant, enfin, que la part de rémunération qui ne sera pas considérée comme salaire sera fixée par la négociation collective " dans chaque discipline " ; que ce n'est qu'à défaut de convention collective qu'elle sera déterminée par décret, dans le respect des conditions définies par le législateur ;

15. Considérant que, dans ces conditions, le législateur n'a pas méconnu l'étendue de sa compétence ;

- **Décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007 - Loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs**

7. Considérant qu'il résulte de ces dispositions qu'il est loisible au législateur de renvoyer au décret ou de confier à la convention collective le soin de préciser les modalités d'application des règles fixées par lui pour l'exercice du droit de grève ;

8. Considérant qu'en l'absence d'accord-cadre ou d'accord de branche au 1er janvier 2008, un décret en Conseil d'Etat détermine alors, dans les conditions prévues par la loi, l'organisation et le déroulement de la procédure de prévention des conflits ; que la loi fixe l'objet, encadre le contenu et précise les conditions de la mise en oeuvre de ce décret, qui doit se borner à prévoir les modalités d'application de la loi ; que, dès lors, le législateur n'a pas méconnu la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution ;

- **Décision n° 2012-254 QPC du 18 juin 2012 - Fédération de l'énergie et des mines - Force ouvrière FNEM FO [Régimes spéciaux de sécurité sociale]**

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

4. Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi détermine les principes fondamentaux .. du droit .. De la sécurité sociale » ; qu'en vertu du onzième alinéa du Préambule de 1946, 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. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence » ; qu'aux termes de l'article 2 de la Déclaration de 1789 : « Le but de toute association politique est la conservation des droits naturels et imprescriptibles de l'homme. Ces droits sont la liberté, la propriété, la sûreté et la résistance à l'oppression » ;

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

1. Considérant que l'article L. 2261-19 du code du travail est relatif aux conditions dans lesquelles une convention collective de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel, ainsi que ses avenants ou annexes, peuvent être étendus par arrêté du ministre chargé du travail ; qu'aux termes du paragraphe III de l'article 8 de la loi du 25 juin 2008 susvisée : « Par exception aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 2261-19 du code du travail et pour une durée limitée à deux ans à compter de la publication de la présente loi, un accord national interprofessionnel étendu peut confier à une branche dont l'activité est considérée comme la plus proche du portage salarial la mission d'organiser, après consultation des organisations représentant des entreprises de portage salarial et par accord de branche étendu, le portage salarial » ;

2. Considérant que, selon les requérants, ces dispositions méconnaissent la liberté syndicale et le principe de participation des travailleurs garantis par les sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ; qu'en outre, en application de l'article 7 du règlement du 4 février 2010 susvisé, le Conseil constitutionnel a soulevé d'office le grief tiré de ce que, en confiant aux partenaires sociaux la mission d'organiser le portage

salarial, sans fixer lui-même les principes essentiels de son régime juridique, le législateur aurait méconnu l'étendue de sa compétence dans des conditions affectant la liberté d'entreprendre ;

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

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

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

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

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

8. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, sans qu'il soit besoin d'examiner les griefs des syndicats requérants, le paragraphe III de l'article 8 de la loi du 25 juin 2008 doit être déclaré contraire à la Constitution ;

3. Sur le principe d'égalité

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

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

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

- **Décision n° 2015-502 QPC du 27 novembre 2015 - Syndicat Confédération générale du travail [Modalités de répartition, entre les organisations syndicales de salariés, des crédits du fonds paritaire alloués à la mission liée au paritarisme]**

4. 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'aux termes de son huitième alinéa : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; 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 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 ;

5. Considérant qu'en prévoyant que les crédits du fonds paritaire sont répartis de manière uniforme entre les organisations syndicales de salariés, les dispositions contestées, loin de porter atteinte à la liberté syndicale et au principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail, mettent en oeuvre ces exigences constitutionnelles ; que, par suite, les griefs tirés de la méconnaissance de la liberté syndicale et du principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail doivent être écartés ;

6. 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 ;

7. Considérant que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs ont pour objet la défense des droits et des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des salariés, pour les premières, et des employeurs, pour les secondes ; que la nature des intérêts que ces deux catégories d'organisations défendent les place dans une situation différente au regard des règles qui organisent le paritarisme ; qu'ainsi, en prévoyant que le montant des crédits alloués aux organisations syndicales de salariés au titre de la mission liée au paritarisme est réparti de façon uniforme entre elles, alors même que d'autres règles sont prévues pour la répartition du montant des crédits alloués aux organisations professionnelles d'employeurs à ce titre, le législateur a traité différemment des situations différentes ; que cette différence de traitement est en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit être écarté ;

8. Considérant que les mots « de façon uniforme pour les organisations syndicales de salariés et » figurant dans la seconde phrase du 1° de l'article L. 2135-13 du code du travail, qui ne méconnaissent aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarés conformes à la Constitution,