



Note explicative relative à l'arrêt n° 231 (18-17.042) du 13 février 2019 - Chambre sociale

La décision ici commentée est l'une de celles rendues dans des termes identiques dans une série d'affaires examinées par la chambre sociale à la suite de la décision du Conseil Constitutionnel n° 2018-720/721/722/723/724/725/726 QPC du 13 juillet 2018. Interrogée d'une part sur les conséquences, sur le jugement attaqué, de cette décision d'abrogation, la chambre sociale était d'autre part saisie de la question de la conventionnalité des dispositions du code du travail qui, depuis la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, obligent les organisations syndicales à présenter, lors des élections professionnelles, des listes de candidats composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale (C.trav., art. L.2314-24-1 et -L. 2324-22-1 dans leur rédaction applicable au jour du litige) et prévoient l'annulation par le tribunal d'instance de l'élection des candidats du sexe sur-représenté lorsque ces dispositions n'ont pas été respectées (C. Trav. art. L. 2324-23 et L. 2314-25).

La chambre sociale a d'abord considéré que le jugement attaqué n'était pas privé de fondement juridique par suite de la décision du Conseil constitutionnel. Celui-ci a en effet déclaré inconstitutionnelles, non pas les dispositions appliquées dans le litige, mais les seules dispositions relatives à la dispense d'organiser des élections partielles lorsque les événements imposant en principe de telles élections sont la conséquence de l'annulation prononcée (C. trav. art. L. 2314-7 et L. 2324-10).

La chambre sociale a ensuite examiné la question de la conformité du dispositif légal critiqué aux textes européens et internationaux visés par le pourvoi.

Invokant les articles 3 et 8 de la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail (OIT), 4 de la Convention n° 98 de l'OIT et 5 de la Convention n° 135 de l'OIT ainsi que les articles 11-2 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH), 5 et 6 de la Charte sociale européenne, 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, pris en leur ensemble, le pourvoi affirmait,

en effet, que les dispositions critiquées constituaient une atteinte disproportionnée et sans motif légitime au sens de l'article 11§ 2 de la CEDH, au principe de liberté syndicale et de libre choix par les syndicats de leurs représentants. Le pourvoi faisait également valoir qu'en tout état de cause, en ce qu'il peut entraîner l'annulation de l'élection de candidates femmes aux élections professionnelles, comme c'était le cas dans plusieurs des dossiers soumis à la Cour de cassation, le texte est en définitive contraire à l'objectif du législateur qui est d'opérer un rééquilibrage de la représentation au bénéfice des femmes dans les instances représentatives du personnel et de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales.

La liberté syndicale et le libre choix par un syndicat de ses représentants sont des principes qui sont affirmés de manière forte par les textes internationaux et européens. L'effet direct qui a été reconnu par la chambre sociale quant à l'article 3 de la Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale (Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 13-11.316, Bull. 2013, V, n° 267), aux articles 4 de la Convention n° 98 de l'OIT, 5 de la Convention n° 135 de l'OIT (Soc., 23 mars 2011, pourvoi n° 10-60.185; Soc., 14 avril 2010, pourvoi n° 09-60.426, 09-60.429, Bull. 2010, V, n° 100), ainsi que les décisions rendues par la Cour européenne des droits de l'homme (notamment CEDH, 12 nov. 2008, n°34503/97, aff. Demir et Baykara c/Turquie) témoignent de l'importance qui leur est conférée, ce que la Cour de cassation a eu à plusieurs reprises l'occasion de rappeler.

Cependant, ce principe n'est pas absolu. Il peut, pour sa bonne application, être soumis à des conditions dans sa mise en oeuvre, telles les conditions traditionnellement requises pour être désigné délégué syndical (âge, appartenance à l'entreprise, ancienneté...). Il doit également se concilier si nécessaire avec d'autres droits fondamentaux d'égale importance.

Le principe de non discrimination entre les hommes et les femmes est une règle tout autant fondamentale. Il résulte notamment de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe et auquel la Cour de justice de l'Union européenne a reconnu un effet direct (CJUE, Egenberger, 17 avril 2018, aff. C-414/16), ainsi que de l'article 23 de la même Charte, des articles 8 et 14 de la CEDH et de l'article 1^{er} de la Convention n°111 de OIT.

Le fait pour le législateur français d'avoir recherché un équilibre entre ces deux principes pour en permettre une application effective que l'incitation n'avait pas permis de constater jusqu'à présent, en exigeant des organisations syndicales qu'elles mettent en oeuvre, lors du choix de leurs candidats, non une parité abstraite des listes présentées aux élections professionnelles, mais une représentation proportionnelle au nombre de femmes et d'hommes présents dans le collège électoral que ces candidats ont vocation à représenter, ne constitue pas dans ces conditions une atteinte disproportionnée au principe de la liberté syndicale.

De même, la sanction prévue par le législateur dans le cas où les organisations syndicales ne respectent pas la règle de la proportionnalité, c'est-à-dire l'annulation des élus surnuméraires par rapport à cette règle, apparaît justifiée et légitime au regard de l'objectif poursuivi, et ce d'autant plus que, depuis la décision du Conseil constitutionnel du 13 juillet 2018 (décision précitée n°2018-720 à 2018/726 QPC), il est possible d'organiser des élections partielles pour pourvoir aux sièges vacants du fait de l'annulation d'un nombre important d'élus. La conciliation a donc été faite de façon proportionnée entre la liberté syndicale et le principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes.

