

Délibération n° 2009-141 du 6 avril 2009

Emploi privé – Age - Recommandation

Une organisation syndicale retient, notamment, 2 critères pour déterminer les candidats qu'elle présente sur les listes aux élections prud'homales. Les candidats doivent être âgés de 65 ans maximum et avoir un lien avec l'entreprise et le monde du travail.

La haute autorité considère que la constitution des listes aux élections prud'homales entre dans le champ d'application de la directive 2000/78 du 27 novembre 2000. L'accès à la charge prud'homale relève de l'engagement syndical et est en lien direct avec l'activité salariale.

La haute autorité retient que la limite d'âge supérieure susvisée pose une restriction à l'accès à la fonction de conseiller prud'homme qui n'est pas prévue par la loi. L'organisation syndicale ne justifiant pas cette condition d'âge par la poursuite d'un objectif légitime, cette dernière doit être regardée comme instaurant une discrimination directe en raison de l'âge.

La haute autorité retient que l'exigence d'un lien avec l'entreprise et le monde du travail peut constituer une discrimination indirecte en raison de l'âge. En effet, si l'objectif poursuivi peut être regardé comme légitime au regard des spécificités de la juridiction prud'homale, l'imprécision quant aux modalités d'évaluation de ce lien ne permet pas d'assurer que cette mesure est nécessaire, et surtout, appropriée pour atteindre cet objectif.

La haute autorité recommande à l'organisation syndicale de renoncer à la limite d'âge supérieure et de définir avec précision les critères pris en considération pour établir que le lien avec l'entreprise et le monde du travail est suffisant. Ces critères devront être nécessaires et appropriés pour assurer une connaissance effective de la réalité des relations de travail contemporaines dans l'entreprise, et ne pas produire de discrimination indirecte en raison de l'âge.

Le Collège :

Vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail,

Vu les articles L.1441-16 et suivants et R.1441-62 et suivants du code du travail,

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Sur proposition du Président,

Décide :

Monsieur R a saisi la haute autorité d'une réclamation relative à la décision prise à son égard par l'union départementale C des Hauts-de-Seine de ne pas l'inscrire en position éligible sur

la liste de candidats aux élections prud'homales à venir. Il allègue que cette décision a été prise en considération de son âge. Il a 65 ans.

Monsieur R était conseiller prud'homal depuis décembre 2002.

Le 10 août 2008, il a adressé à son union départementale une fiche de pré-candidature manifestant sa volonté d'être inscrit sur la liste des candidats pour les élections à venir.

Le 3 septembre 2008, le conseil d'administration de l'union départementale a arrêté la liste des candidats sans retenir monsieur R.

Le syndicat évoque plusieurs points expliquant la non-inscription de monsieur R sur la liste des candidats :

- le dossier de candidature de l'intéressé était incomplet : il n'aurait pas transmis le document CERFA ad-hoc et copie de sa pièce d'identité. De plus, l'intéressé n'est pas venu défendre sa candidature lors du conseil d'administration de l'union départementale consacré à ce sujet le 3 septembre 2008.
- le syndicat aurait eu à regretter les « *insuffisances rédactionnelles* » manifestées par l'intéressé lors de son mandat.

Le syndicat a exposé ses critères de sélection : les liens des candidats avec l'entreprise, l'efficacité de l'action syndicale. Elle a précisé qu'elle privilégiait les candidats « *dont l'activité professionnelle et syndicale est contemporaine à l'élection prud'homale.* » Il est noté que monsieur R a cessé son activité professionnelle en mai 2002.

Le syndicat a présenté une liste de 139 candidats, au niveau national, inscrits sur ses listes pour les élections prud'homales 2008, qui avaient plus de 65 ans.

Il a indiqué que dans le département des Hauts-de-Seine, plusieurs candidats présentés en position éligible avaient plus de 60 ans. Toutefois, sur les listes établies dans ce département par ce syndicat il n'apparaissait aucun candidat âgé de plus de 65 ans.

Enfin, l'organisation syndicale a communiqué à la haute autorité le *règlement relatif à la préparation et à la présentation des listes de candidatures pour les élections prud'homales de 2008*, établi en novembre 2007. Au chapitre intitulé *critères internes* (devant être personnellement remplis par les candidats), un sous-chapitre consacré à l'âge est ainsi rédigé :

« *Les propositions de candidatures seront valablement enregistrées par les unions départementales, et transmises pour validation à la confédération, pour tous les candidats âgés de 65 ans maximum le jour de l'élection, c'est-à-dire nés au plus tard le 3 décembre 1943.* »

Le conseil des prud'hommes est une juridiction élective et paritaire (article L.1421-1 du code du travail). Il est composé d'un nombre égal de salariés et d'employeurs.

Il est compétent pour connaître, en première instance, des litiges individuels qui peuvent s'élever à l'occasion de l'exécution du contrat de travail.

Les articles L.1441-16 et suivants et R.1441-62 et suivants du code du travail définissent les conditions d'éligibilité et d'établissement des listes de candidats aux élections prud'homales. La loi fixe une limite d'âge inférieure (avoir 21 ans à la date du scrutin). Elle ne fixe pas de

limite d'âge supérieure. L'éligibilité est également soumise à la condition d'avoir cessé d'exercer depuis moins de dix ans l'activité au titre de laquelle le candidat est inscrit.

Par ailleurs, la directive communautaire 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail prohibe les discriminations en raison de l'âge.

Le champ de cette directive couvre, notamment, les conditions de travail et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs. Cette directive peut s'appliquer, à deux titres, à la constitution des listes de candidats aux élections prud'homales effectuée par les organisations syndicales et patronales : la charge prud'homale relève de l'engagement syndical et son exercice est directement en lien avec une activité salariée.

Pour la constitution des listes électorales, les organisations syndicales ne bénéficient pas d'un monopole de droit. En revanche, dans les faits, il convient d'être inscrit sur une liste portée par une organisation syndicale pour espérer devenir conseiller. En 2008, les listes non affiliées à un syndicat n'ont recueilli que 1,42% des suffrages (0,77% en 2002).

En outre, la fonction de conseiller prud'homal est l'une des principales missions qu'une organisation syndicale peut confier à ses adhérents (avec les missions de représentation des salariés au sein des entreprises, de représentation des salariés lors des négociations ou auprès des pouvoirs publics et de participation à la gestion des organismes paritaires).

En conséquence, la charge de conseiller prud'homal correspond à une des formes de l'engagement au sein d'une organisation syndicale.

Par ailleurs, la CJCE, dans un arrêt C-171/01 du 8 mai 2003, a considéré que la notion de *conditions de travail*, telle qu'elle apparaît dans le droit communautaire relatif à la lutte contre les discriminations, « doit être comprise comme revêtant une portée extensive, en ce sens que cette disposition prévoit l'égalité de traitement pour tout ce qui se rapporte directement ou indirectement à l'exercice d'une activité salariée dans l'Etat membre ».

D'évidence, la charge prud'homale est directement en lien avec une activité salariée. D'une part, il s'agit de la raison d'être de cette juridiction atypique : faire trancher les litiges opposant salariés et employeurs par leurs pairs. D'autre part, l'exercice d'une activité salariée est une condition légale d'éligibilité (pour être élu au collège représentant les salariés).

Il apparaît donc que la constitution des listes de candidats aux élections prud'homales effectuée par les organisations syndicales entre dans le champ d'application de la directive 2000/78 susvisée. Les décisions prises pour arrêter ces listes ne peuvent produire de discrimination, directe ou indirecte, en raison de l'âge.

L'article 6 de cette directive autorise toutefois les différences de traitement fondées sur l'âge lorsque celles-ci poursuivent un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

L'enquête menée par la haute autorité ne permet pas d'établir que l'âge de monsieur R a été le motif direct de l'absence de prise en compte de sa candidature par l'union départementale C. En effet, il n'est pas avéré que la candidature de monsieur R ait été finalisée. En outre, les *difficultés rédactionnelles* alléguées peuvent expliquer la décision de l'organisation syndicale.

Toutefois, ce dossier met en évidence deux difficultés liées à l'âge dans la sélection des candidatures opérées par le syndicat.

D'une part, le règlement précité, établi en 2007 par l'organisation syndicale, fixe à 65 ans la limite d'âge supérieure pour l'accès à la fonction prud'homale, disposition que la loi n'a pas prévue.

Cette restriction constitue une discrimination directe fondée sur l'âge.

A cet égard, le syndicat ne justifie pas la fixation de cette limite d'âge par la poursuite d'un objectif légitime. Elle ne montre pas plus en quoi cette limite d'âge serait nécessaire et appropriée pour atteindre cet objectif.

D'autre part, le fait que le syndicat privilégie dans sa sélection les candidats dont « *l'activité professionnelle et syndicale est contemporaine à l'élection prud'homale* », peut constituer une discrimination indirecte en raison de l'âge.

Ce critère peut rejoindre celui évoqué par la loi qui exclut de l'éligibilité les salariés qui ont cessé leur activité professionnelle depuis plus de 10 ans.

Mais, il semble que le syndicat utilise cette notion de lien avec le monde de l'entreprise de manière plus restrictive que ne l'entend la loi.

L'objectif poursuivi par cette disposition est d'assurer une connaissance effective de la réalité des relations de travail contemporaines dans l'entreprise. Cet objectif peut être regardé comme légitime puisque c'est le propre du juge prud'homal que d'appliquer le droit dans des litiges entre salariés et employeurs à la lumière de sa connaissance particulière des relations de travail dans l'entreprise.

Si l'exigence légale peut être regardée comme nécessaire pour atteindre cet objectif et proportionnée, l'imprécision des critères retenus par l'organisation syndicale pour établir si « le lien avec l'entreprise et le monde du travail » est suffisant, ne permet pas de contrôler le caractère nécessaire et approprié des mesures prises.

En conséquence, le Collège recommande à la confédération C de renoncer à la limite d'âge de 65 ans pour retenir les candidats qui constitueront les listes pour les élections prud'homales à venir.

Le Collège recommande à la C de préciser les critères qu'elle prend en considération pour établir que « le lien avec l'entreprise et le monde du travail » est suffisant pour être inscrit sur les listes pour les élections prud'homales à venir. Les critères ainsi définis devront être nécessaires et appropriés pour assurer une connaissance effective de la réalité des relations de travail contemporaines dans l'entreprise, et ne pas produire de discrimination indirecte en raison de l'âge.

Il est demandé à la C de rendre compte des suites qu'elle entend donner aux présentes recommandations dans un délai de 3 mois.