

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du trois décembre deux mille vingt

Numéro 44412 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Brigitte COLLING, greffier.

Entre:

1. **A1.**), demeurant professionnellement à L-(...), (...), c/o **SOC1.)** s.a.,
2. **A2.**), demeurant professionnellement à L-(...), (...), c/o **SOC1.)** s.a.,
3. **A3.**), demeurant professionnellement à L-(...), (...), c/o **SOC1.)** s.a.,
4. **A4.**), demeurant à L-(...), (...),
5. **A5.**), demeurant professionnellement à L-(...), (...), c/o **SOC1.)** s.a.,
6. **A6.**), demeurant professionnellement à L-(...), (...), c/o **SOC1.)** s.a.,
7. **A7.**), demeurant professionnellement à L-(...), (...), c/o **SOC1.)** s.a.,
8. la **CONFEDERATION (...)** « **CONF1.)/CONF1.)** », en tant qu'association de fait, représentée par son bureau exécutif, établie à L-(...), (...),
9. **A9.**), demeurant professionnellement à L-(...), (...), c/o **CONF1.)**,
10. **A10.**), demeurant professionnellement à L-(...), (...), c/o **CONF1.)**,
11. **A11.**), demeurant professionnellement à L-(...), (...), c/o **CONF1.)**,
12. **A12.**), demeurant professionnellement à L-(...), (...), c/o **CONF1.)**,

appelants aux termes d'actes d'huissier de justice Gilbert RUKAVINA de Diekirch des 2 décembre 2016 et 16 décembre 2016 et Frank SCHAAL de Luxembourg du 5 décembre 2016 et aux termes d'actes de réassignation d'huissier de justice Gilbert RUKAVINA de Diekirch des 27 et 28 février 2017 et Patrick MULLER de Luxembourg du 15 mai 2017,

comparant par Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1. **B1.**), demeurant à L-(...), (...),

2. **B2.**), demeurant à L-(...), (...),

intimés aux fins du prédit acte RUKAVINA du 2 décembre 2016,

sub 1 - 2) comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

3. **B3.**), demeurant à L-(...), (...),

4. **B4.**), demeurant à L-(...), (...),

5. **B5.**), demeurant à L-(...), (...),

intimés aux fins du prédit acte RUKAVINA du 2 décembre 2016,

6. **B6.**), demeurant à L-(...), (...),

intimée aux fins du prédit acte SCHAAL du 5 décembre 2016,

sub 3 - 6) comparant par Maître Edévi AMEGANDJI, avocat à la Cour, assisté de Maître Pemy KOUMBA KOUMBA, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

7. **B7.**), demeurant à B-(...), (...),

intimé aux fins du prédit acte SCHAAL du 5 décembre 2016 et aux fins du prédit acte de réassignation RUKAVINA du 27 février 2017,

8. **B8.**), demeurant à L-(...), (...),

intimée aux fins du prédit acte RUKAVINA du 2 décembre 2016 et aux fins du prédit acte de réassignation RUKAVINA du 27 février 2017,

9. **B9.**), demeurant à L-(...), (...),

intimé aux fins du prêt acte RUKAVINA du 2 décembre 2016 et aux fins du prêt acte de réassignation RUKAVINA du 27 février 2017,

10. B10.), demeurant à B-(...), (...),

intimé aux fins du prêt acte SCHAAL du 5 décembre 2016 et aux fins du prêt acte de réassignation MULLER du 15 mai 2017,

11. B11.), demeurant à L-(...), (...),

intimé aux fins du prêt acte RUKAVINA du 2 décembre 2016 et aux fins du prêt acte de réassignation RUKAVINA du 28 février 2017,

12. B12.), demeurant à L-(...), (...),

intimée aux fins du prêt acte RUKAVINA du 16 décembre 2016 et aux fins du prêt acte de réassignation RUKAVINA du 28 février 2017,

13. B13.), demeurant à F-(...), (...),

intimé aux fins du prêt acte SCHAAL du 5 décembre 2016 et aux fins du prêt acte de réassignation RUKAVINA du 27 février 2017,

sub 7- 13) n'ayant pas constitué avocat,

14. la société anonyme SOC1.), établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prêt acte SCHAAL du 5 décembre 2016,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

15. l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L- 1352 Luxembourg, 4 rue de la Congrégation, pris en sa qualité de veilleur de la légalité des dispositions relatives à la protection des salariés, et ce par le biais de l'Inspection du Travail des articles L.611-1 et suivants du Code du travail

intimé aux fins du prêt acte SCHAAL du 5 décembre 2016,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Revu l'arrêt du 13 juin 2019, par lequel la Cour d'appel a, avant tout autre progrès en cause, saisi la Cour constitutionnelle des questions préjudicielles suivantes :

« L'article L.415-5 (3) du Code du travail en ce qu'il ne permet pas aux organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale en vertu de l'article L. 161-4 représentées au sein de la délégation et liées à l'entreprise par convention collective de travail de décider de la conversion de leur délégué libéré en crédit d'heures, est-il conforme à l'article 11 (4) de la constitution garantissant la liberté syndicale – liberté syndicale qui implique en vertu de la Convention internationale du travail n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical adoptée par la Conférence internationale du travail ratifiée par le Luxembourg par la loi du 10 février 1987, la liberté pour les syndicats de désigner librement leurs représentants ? »

et, en cas de réponse négative, de la question suivante :

« L'article L.415-5 (3) du code du travail est-il conforme à l'article 10 de la constitution en ce qu'il exclut de facto les salariés travaillant à temps partiel, et partant majoritairement les femmes, de la possibilité d'être désignés délégués libérés par une organisation syndicale jouissant de la représentativité nationale en vertu de l'article L.161-4 du code du travail représentée au sein de la délégation et liée à l'entreprise par une convention collective de travail ? ».

Revu l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 13 décembre 2019, qui a déclaré les deux questions préjudicielles irrecevables au motif que la Cour avait apporté aux deux questions préjudicielles qui étaient dans les débats devant elle des modifications substantielles par rapport auxquelles elle n'avait pas invité les parties à présenter leurs observations avant de lui soumettre les questions modifiées, conformément à l'article 6 de la loi du 27 juillet 1997.

La Cour d'appel a rouvert les débats pour permettre aux parties de conclure.

Les appelants font plaider que l'article L.415-5(3) du Code du travail porte indirectement atteinte à la liberté syndicale garantie par l'article 11 (4) de la Constitution, mais aussi à l'article 10bis de la Constitution, alors que l'**CONF1.)** en tant qu'organisation syndicale représentative au niveau national, représentée dans l'entreprise et liée par convention collective, ne pourrait pas choisir librement son délégué libéré, sous peine de subir un préjudice par rapport au **CONF2.)**.

Selon eux, le délégué libéré désigné par un syndicat détiendrait une double mission à savoir celle de délégué du personnel et de représentant du syndicat, et en permettant à chacune des « *organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale en vertu de l'article L. 161-4 représentées au sein de la délégation et liées à l'entreprise par convention collective* » de désigner « son » délégué libéré, le législateur aurait entendu permettre et faciliter ces missions de syndicalisme au sein des grandes entreprises et assurer leur représentation au sein de la délégation de manière égalitaire sans favoriser un syndicat par rapport

à l'autre. Les appelants soutiennent que si tel n'avait pas été l'intention du législateur, il n'aurait pas prévu cette disposition et l'ensemble des délégués libérés serait désigné uniquement par la délégation du personnel. Or, en ne permettant pas aux syndicats de convertir leur poste de délégué libéré en crédit d'heures, l'article L.415-5(3) ne leur permettrait pas de choisir librement leur délégué, puisque pour ne pas être défavorisés par rapport aux syndicats désignant un délégué libéré travaillant à temps plein, ils se verraient contraints de désigner également un délégué travaillant à temps plein et verraient ainsi leur choix limité. Cette limitation serait contraire à l'article 11(4) de la Constitution qui dispose que la loi garantit les libertés syndicales, c'est-à-dire tant la dimension individuelle que collective de cette liberté et, concernant la dimension collective, non seulement la liberté de se constituer, mais également une certaine liberté d'action.

De même, l'article L.415-5(3) serait contraire à l'article 10 bis de la Constitution, alors qu'il entraînerait une discrimination des salariés travaillant à temps partiel, par rapport à ceux travaillant à temps plein, ce qui aurait pour conséquences dans les faits d'entraîner une discrimination indirecte des femmes par rapport aux hommes. En effet, les salariés travaillant à temps partiel, d'une part, auraient très peu de chances d'être désignés en tant que délégués libérés, les syndicats désignant pour ce poste un salarié travaillant à temps plein, disponible à plein temps pour les autres salariés, et d'autre part, à supposer qu'ils soient désignés, ils seraient moins bien payés que les délégués libérés travaillant à temps plein ou devraient remplir leur mission en disposant de moins de temps.

Si en l'espèce, **A1.)** avait été désignée, bien qu'elle travaillât à temps partiel, c'était notamment dû au fait que, depuis 2010 déjà, son poste de délégué libéré avait été « splitté » entre elle et un autre délégué, **A4.)**, et que l'**CONF1.)** pensait qu'il pourrait continuer à attribuer une partie des heures à un autre délégué du même syndicat.

Les intimés **B1.)** et **B2.)** font plaider que la Cour aurait d'ores et déjà rejeté les demandes principale et subsidiaire des parties appelantes, de sorte qu'il n'y aurait pas lieu de saisir la Cour constitutionnelle des questions préjudicielles posées par elle dans son arrêt du 13 juin 2019.

A titre subsidiaire, concernant la première question préjudicielle, ils se réfèrent aux travaux parlementaires n° 2333 et font valoir qu'en ce que l'article L.415-5(3) permet aux « *organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale en vertu de l'article L.161-4 représentées au sein de la délégation et liées à l'entreprise par convention collective* » de désigner un délégué libéré, il serait conforme à l'article 11(4) de la Constitution, puisqu'il permettrait au syndicat de désigner librement son représentant, sans faire de distinction entre les délégués libérés qui travaillent à temps plein et ceux qui travaillent à temps partiel, tous étant intégralement libérés de tout travail moyennant rémunération. A cet égard, il conviendrait de ne pas confondre le contrat de travail et le mandat de délégué libéré, le délégué libéré pouvant très bien s'adonner à plein temps à sa tâche de délégué libéré, même s'il ne travaillait auparavant qu'à mi-temps. Ils estiment qu'admettre une « ingérence » d'un syndicat dans le cadre de la conversion d'un délégué libéré en crédit d'heures à son profit exclusif serait sans

intérêt et aurait pour effet d'affecter l'organisation efficace et le bon fonctionnement de la délégation du personnel au préjudice du dialogue social au sein de l'entreprise et de l'intérêt des salariés. En outre, la notion de « délégué syndical » n'existant pas en droit luxembourgeois, il incomberait au délégué libéré, en tant que délégué du personnel, de représenter l'ensemble des travailleurs, affiliés ou non au syndicat.

Quant à la seconde question préjudicielle, ils font plaider que la Cour aurait d'ores et déjà reconnu l'absence de discrimination dans le chef des appelants et notamment de **A1.**), qui travaille à temps partiel, non pas parce qu'elle est une femme, mais en raison de son reclassement interne lié à son état de santé. La question posée n'aurait donc pas d'intérêt pour la solution du litige et ne présenterait qu'un intérêt théorique.

Les intimés **B1.)** et **B2.)** sollicitent encore une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'ETAT fait plaider qu'il n'y aurait pas lieu de déférer les questions préjudicielles à la Cour constitutionnelle, alors qu'elles ne seraient pas nécessaires à la solution du litige et qu'elles seraient dénuées de tout fondement, la Cour ayant d'ores et déjà rejeté les demandes des appelants en retenant, d'une part, « *que l'article L.415-5(3) du Code du travail ne permet pas au syndicat de désigner un deuxième délégué* » et d'autre part que « *la loi ne prévoit pas la désignation d'un délégué à temps partiel, ni d'un délégué suppléant* ». En retenant que les appelants sollicitaient de facto le droit pour l'**CONF1.)** de convertir son délégué en crédit d'heures à répartir entre deux délégués **CONF1.)**, la Cour aurait statué « *extra petita* » ou « *ultra petita* ».

L'ETAT fait encore valoir que si le Code du travail contrevenait à la Convention OIT, d'effet direct, ou à l'article 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, son application serait à écarter sans que le mécanisme du renvoi préjudiciel pour non-conformité de la loi avec les textes constitutionnels luxembourgeois doive être mis en œuvre. En outre, il fait plaider que l'article L.415-5(3) ne porterait pas atteinte aux libertés syndicales, les droits des syndicats d'être actifs dans l'entreprise, d'informer le personnel, de l'organiser, de mener des négociations collectives, d'organiser si besoin des grèves et de présenter des candidats aux élections pour la délégation du personnel n'étant pas touchés. L'article L.415-5 ne permettrait pas à une organisation syndicale de se substituer à la délégation du personnel, au risque d'affecter les missions propres de la délégation. Le délégué libéré aurait pour mission de représenter l'ensemble des salariés et non de représenter le syndicat auquel il adhère.

Concernant la seconde question, l'ETAT fait plaider qu'elle ne présenterait aucun rapport avec le litige et ne serait partant pas nécessaire. Par ailleurs, l'article L.415-5(3) n'opérerait aucune différence de traitement entre salariés masculins et féminins et la salariée **A1.)** n'aurait en l'espèce pas été discriminée.

La société anonyme **SOC1.)** soulève l'irrecevabilité des deux questions préjudicielles.

Concernant la première question, elle fait plaider que l'article L.415-5(3) ne présenterait aucun élément commun avec l'article 11(4) de la Constitution, alors qu'il conviendrait de distinguer entre libertés syndicales et droit des travailleurs à la représentation au sein de l'entreprise. Les libertés syndicales consacraient le droit de se constituer en organisations de travailleurs, de s'y affilier et de poursuivre la réalisation de l'objet pour lequel ces organisations sont constituées. En revanche, l'article en question régirait les droits des travailleurs à être représentés au sein de l'entreprise qui les emploie, qu'ils soient affiliés ou non à un syndicat.

Concernant la deuxième question, elle fait valoir qu'elle ne présenterait qu'un intérêt théorique, la Cour ayant, dans l'arrêt du 13 juin 2019, d'ores et déjà retenu que **A1.)** n'aurait pas subi de discrimination.

Quant au fond, elle fait plaider que la liberté syndicale se définirait comme étant la liberté collective autorisant la formation d'organisations structurées dédiées à la défense d'intérêts communs et la liberté individuelle conférant à chacun le droit de s'affilier ou non à de telles organisations, et que l'article 3 de la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée le 9 juillet 1948 par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail, poserait le principe de liberté et d'autonomie des organisations ainsi formées, en ce qui concerne leur gestion, leurs activités, la désignation de leurs représentants, leur organisation interne et leur modèle de gouvernance et ne viserait partant que la structure et le fonctionnement interne du syndicat en tant qu'organisation, et non la désignation d'un délégué libéré au sein de l'entreprise.

Les organisations syndicales seraient libres de définir leurs orientations stratégiques, politiques et sociales en tant qu'organisations des travailleurs, mais la liberté syndicale ne leur conférerait pas un droit d'ingérence absolu dans l'entreprise. La société anonyme **SOC1.)** se réfère à cet égard à l'avis de l'**CONF1.)** du 18 septembre 1979 en lien avec la Chambre du travail sur le projet de loi n° 2333 portant modification des articles 3 et 21 de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, dans lequel l'**CONF1.)** déclare que le pluralisme de l'action syndicale est à interpréter comme « *le droit constitutionnel accordé aux citoyens de s'associer librement et non le droit pour telle ou telle organisation syndicale d'être représentée dans un organe sur base d'un mode de scrutin donné* ».

En outre, l'article L.415-5 n'imposerait aucune restriction ou condition particulière au syndicat concernant le choix du délégué libéré, hormis le fait de devoir le choisir parmi les délégués élus.

La société anonyme **SOC1.)** donne encore à considérer que la législation luxembourgeoise ne connaîtrait pas la notion de « délégué syndical » et que le droit de désigner un délégué libéré n'équivaudrait pas à avoir le droit de disposer de représentants au sein de l'entreprise. Le délégué libéré n'aurait pas pour mission d'être la « personne de confiance » à même de défendre au mieux les intérêts du syndicat. Une fois élu, tout délégué du personnel, y compris le délégué libéré, qu'il soit ou non affilié à un syndicat, devrait se consacrer exclusivement

à la représentation et à la défense des intérêts de l'ensemble des travailleurs, que ces derniers soient ou non affiliés à un syndicat et qu'ils aient ou non voté pour le délégué concerné. D'ailleurs, selon l'article L.415-5, non seulement les syndicats pourraient désigner un délégué libéré parmi tous les membres de la délégation du personnel, sans considération de leur éventuelle affiliation ou neutralité syndicale, mais en outre, en cas de conversion d'un délégué libéré, le crédit d'heures qui en résulterait serait réparti entre toutes les listes, proportionnellement aux suffrages obtenus, aucune distinction n'étant opérée selon que le délégué à convertir a été désigné par le syndicat ou élu.

Selon la société anonyme **SOC1.**), les syndicats n'auraient aucun pouvoir d'ingérence dans le fonctionnement interne de la délégation du personnel, une fois cette dernière élue. En tant qu'institution élue par les salariés de l'entreprise, la délégation du personnel serait le seul et l'unique organe représentatif des salariés en matière de dialogue social et de défense des intérêts des travailleurs. Permettre aux organisations syndicales représentatives de décider elles-mêmes de la conversion d'un délégué libéré en crédit d'heures, reviendrait à leur reconnaître un droit d'ingérence dans le fonctionnement de l'organe de représentation élu du personnel de l'entreprise en « confisquant » un instrument dédié à la représentation du personnel – le délégué libéré – en vue d'accomplir leurs propres objectifs. La société **SOC1.**) en conclut que permettre au syndicat de convertir un délégué libéré, reviendrait à lui permettre de faire primer ses intérêts sur celui des travailleurs et sur leur droit de désigner et de disposer librement de leurs représentants.

La société **SOC1.**) demande donc à la Cour de ne pas surseoir à statuer mais de statuer sur le fond.

Quant à l'argumentation des intimés tendant à dire que la Cour d'appel aurait déjà dans son arrêt du 13 juin 2019 rejeté les demandes des appelants, la Cour rappelle qu'elle n'a rien tranché dans son dispositif. Si elle a retenu dans sa motivation que l'article L.415-5(3) ne prévoit ni la désignation par les organisations syndicales (qui jouissent de la représentativité nationale en vertu de l'article L.161-4 représentées au sein de la délégation et liées à l'entreprise par convention collective) de plusieurs délégués libérés, ni la désignation par la délégation du personnel d'un délégué à temps partiel ou d'un délégué suppléant appartenant au même syndicat que le délégué libéré travaillant à temps partiel et si elle a constaté qu'en l'occurrence **A1.**) n'avait pas subi de discrimination en raison du fait qu'elle travaillait à temps partiel, elle a encore précisé que les appelants ne demandaient pas la conversion de leur délégué libéré, (c'est-à-dire du délégué libéré désigné par l'organisation syndicale conformément à l'article L.415-5(3) du Code du travail) par la délégation, mais la conversion par l'organisation syndicale **CONF1.**) de son poste de délégué libéré en 40 heures de travail à répartir entre deux délégués **CONF1.**), et que l'article précité ne leur conférait pas cette possibilité.

Ce faisant, la Cour a pris position sur la demande des appelants qui, arguant du fait que la conversion par la délégation d'un délégué libéré se faisait sur la base de quarante heures par délégué libéré et ayant sollicité le droit de désigner un deuxième délégué libéré à mi-temps, demandaient implicitement mais

nécessairement de pouvoir convertir leur délégué en 40 heures à répartir entre deux délégués **CONF1.**).

Contrairement à ce qui est soulevé par les intimés, les appelants sollicitent uniquement le droit pour l'**CONF1.**), en tant qu'organisation syndicale qui jouit de la représentativité nationale en vertu de l'article L161-4 représentée au sein de la délégation et liée à l'entreprise par convention collective, de convertir le délégué désigné par lui, et non un des délégués élus par les membres de la délégation. Les reproches formulés selon lesquels il y aurait une ingérence du syndicat affectant l'organisation et le fonctionnement de la délégation du personnel ne sont partant pas fondés.

Si les intimés font à bon droit valoir qu'une fois élus, les délégués, y compris ceux désignés par les organisations syndicales en application des dispositions de l'article L.415-5(3), ont pour mission de défendre l'intérêt de l'ensemble des salariés, et non ceux de leurs syndicats respectifs, il n'en demeure pas moins qu'en conférant aux organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale, lorsque certaines conditions sont réunies, le privilège de choisir chacune, parmi les membres de la délégation, un délégué bénéficiaire de la dispense de service, le législateur entendait permettre à ces organisations syndicales d'être représentées à travers « leur » délégué au sein de l'entreprise. Aussi, si les délégués libérés désignés par les syndicats représentatifs doivent, à l'instar des autres délégués libérés, être au service de l'ensemble du personnel et représenter l'intérêt de tous les salariés, ils le feront dans le respect des valeurs prônées par leurs syndicats respectifs. L'intérêt de l'ensemble des salariés étant de bénéficier d'un nombre maximal de délégués libérés à leur service, disponibles et actifs à temps plein au sein de l'entreprise, l'actuel litige n'aurait pas lieu d'être si les délégués libérés désignés par les organisations syndicales représentatives exerçaient leur mission, à savoir celle de représenter l'ensemble des salariés, de façon complètement « neutre » idéologiquement.

Il convient encore de préciser que contrairement à ce qui a été avancé par les intimés, il résulte des travaux préparatoires relatifs aux différentes modifications de l'article 21 de la loi du 18 mai 1979 (Documents parlementaires n° 2333 et 6545), que le dernier alinéa du paragraphe (3), qui se réfère aux « *délégués libérés conformément à l'alinéa premier* » concerne les délégués libérés désignés au scrutin secret de liste par les membres de la délégation, cette dernière ne pouvant décider à la majorité de convertir un poste de délégué désigné par les organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale et de répartir les 40 heures proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection. Une telle conversion à la majorité par la délégation avec répartition du crédit d'heures proportionnellement aux suffrages obtenus lors de l'élection aurait pour conséquence de contrecarrer la volonté du législateur qui était de permettre aux organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale de désigner chacune un délégué libéré.

Pour le surplus, et notamment en ce qui concerne la question de l'égalité des salariés travaillant à temps partiel et à temps plein, la Cour se réfère aux développements énoncés dans l'arrêt du 19 juin 2019.

Eu égard aux prises de position relatives aux questions préjudicielles soumises aux parties et au vu de ce qui précède, ensemble les développements de l'arrêt du 19 juin 2019, il y a lieu de poser lesdites questions à la Cour constitutionnelle.

Par ces motifs

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, en application de l'article 2 de la loi du 20 juin 2020 portant prorogation de mesures concernant la tenue d'audiences publiques pendant l'état de crise devant les juridictions dans les affaires soumises à la procédure écrite,

statuant en continuation de l'arrêt du 19 juin 2019,

vu l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 19 décembre 2019,

avant tout autre progrès en cause,

saisit la Cour constitutionnelle, par voie préjudicielle, de la question suivante :

« L'article L.415-5 (3) du Code du travail en ce qu'il ne permet pas aux organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale en vertu de l'article L. 161-4 représentées au sein de la délégation et liées à l'entreprise par convention collective de travail de décider de la conversion de leur délégué libéré en crédit d'heures, est-il conforme à l'article 11 (4) de la Constitution garantissant la liberté syndicale – liberté syndicale qui implique en vertu de la Convention internationale du travail n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical adoptée par la Conférence internationale du travail ratifiée par le Luxembourg par la loi du 10 février 1987, la liberté pour les syndicats de désigner librement leurs représentants ? »

et, en cas de réponse positive, de la question suivante :

« L'article L.415-5 (3) du Code du travail est-il conforme à l'article 10bis de la Constitution en ce qu'il exclut de facto les salariés travaillant à temps partiel et, partant, majoritairement les femmes, de la possibilité d'être désignés délégués libérés par une organisation syndicale jouissant de la représentativité nationale en vertu de l'article L.161-4 du Code du travail représentée au sein de la délégation et liée à l'entreprise par une convention collective de travail ? ».

sursoit à statuer en attendant l'arrêt de la Cour constitutionnelle et réserve les droits des parties et les frais.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier Brigitte COLLING.