



COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME
EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS

QUATRIÈME SECTION

AFFAIRE AB KURT KELLERMANN c. SUÈDE

(Requête n° 41579/98)

ARRÊT

STRASBOURG

26 octobre 2004

Cet arrêt deviendra définitif dans les conditions définies à l'article 44 § 2 de la Convention. Il peut subir des retouches de forme.

En l'affaire AB Kurt Kellermann c. Suède,

La Cour européenne des Droits de l'Homme (quatrième section), siégeant en une chambre composée de :

Sir Nicolas BRATZA, *président*,

M. M. PELLONPÄÄ,

M^{me} V. STRÁŽNICKÁ,

MM. S. PAVLOVSKI,

L. GARLICKI,

J. BORREGO BORREGO,

M^{me} E. FURA-SANDSTRÖM, *juges*

et de M. M. O'BOYLE, *greffier de section*,

Après en avoir délibéré en chambre du conseil le 28 septembre 2004,

Rend l'arrêt que voici, adopté à cette date :

PROCÉDURE

1. A l'origine de l'affaire se trouve une requête (n° 41579/98) dirigée contre le Royaume de Suède et dont une société à responsabilité limitée de droit suédois, AB Kurt Kellermann (« la requérante »), avait saisi la Commission européenne des Droits de l'Homme (« la Commission ») le 20 février 1998 en vertu de l'ancien article 25 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales (« la Convention »).

2. La requérante est représentée devant la Cour par M^e J. Tillqvist et M^e A. Lindow, avocats à Stockholm. Le gouvernement suédois (« le Gouvernement ») est représenté par son agente, M^{me} E. Jagander, du ministère des Affaires étrangères.

3. La requérante alléguait avoir été privée, eu égard à la composition du tribunal du travail, d'un procès équitable par un tribunal impartial, en violation de l'article 6 § 1 de la Convention, dans le cadre d'une procédure concernant une action revendicative à son encontre.

4. La requête a été transmise à la Cour le 1^{er} novembre 1998, date d'entrée en vigueur du Protocole n° 11 à la Convention (article 5 § 2 du Protocole n° 11).

5. Elle a été attribuée à la première section de la Cour (article 52 § 1 du règlement). Au sein de celle-ci, la chambre chargée d'examiner l'affaire (article 27 § 1 de la Convention) a été constituée conformément à l'article 26 § 1 du règlement.

6. Le 1^{er} novembre 2001, la Cour a modifié la composition de ses sections (article 25 § 1 du règlement). La présente requête est ainsi échue à la quatrième section telle que remaniée (article 52 § 1).

7. Par une décision du 1^{er} juillet 2003, la chambre a déclaré la requête en partie recevable.

8. Le 12 novembre 2003, des observations ont été reçues du gouvernement finlandais, que le président avait autorisé à intervenir dans la procédure écrite (articles 36 § 2 de la Convention et 44 § 2 du règlement).

9. Une audience s'est déroulée en public au Palais des Droits de l'Homme, à Strasbourg, le 2 décembre 2003 (article 59 § 3 du règlement).

Ont comparu :

a) *pour le Gouvernement*

M^{me} E. JAGANDER, ministère des Affaires étrangères, *agente*,
 M^{me} C. LILJA HANSSON, ministère de l'Industrie, de l'Emploi
 et de la Communication,
 MM.S. HULT, ministère de l'Industrie, de l'Emploi
 et de la Communication,
 J. ALBERG, ministère de l'Industrie, de l'Emploi,
 et de la Communication,
 M^{me} C. HELLNER, ministère des Affaires étrangères,
 M. T. LARSSON, ministère de l'Industrie, de l'Emploi
 et de la Communication, *conseillers ;*

b) *pour la requérante*

M^e J. TILLQVIST, *conseil*,
 M. D. KELLERMANN, ancien dirigeant de la requérante *conseiller.*

La Cour a entendu en leurs déclarations M^{me} Jagander et M. Tillqvist.

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

A. Les circonstances de l'espèce

10. La requérante, qui travaillait dans l'industrie du textile, n'avait adhéré à aucune organisation patronale. Elle n'était donc pas automatiquement liée par une convention collective (*kollektivavtal*) applicable dans son secteur d'activité, et n'avait signé aucun accord de la sorte de sa propre initiative. Elle comptait une vingtaine d'employés, dont deux étaient membres du syndicat de l'industrie (*Industrifacket* ; ci-dessous « le syndicat »), lui-même affilié à la Confédération suédoise des syndicats (*Landsorganisationen* ; ci-après « la LO »).

11. Au printemps 1997, le syndicat demanda l'ouverture de négociations avec la requérante en vue de conclure une convention collective. Des pourparlers eurent lieu le 13 mai 1997. Le procès-verbal des négociations énonçait notamment que la requérante n'était pas intéressée par la conclusion d'un accord à cette époque mais réfléchissait à la question. Selon le procès-verbal, les parties avaient par ailleurs convenu que les salaires versés par la requérante étaient plus élevés que le salaire minimum prévu dans la convention collective proposée par le syndicat.

12. Dans un échange écrit ultérieur, la requérante déclara qu'elle n'avait aucune intention de conclure une convention collective avec le syndicat.

13. Peu après, celui-ci appela la requérante à signer la « convention IG » (*IG-avtalet*), une convention collective spécifiquement conçue par le syndicat pour les employeurs non affiliés à une organisation patronale. La requérante refusa, déclarant que les conditions de travail qu'elle offrait étaient beaucoup plus favorables pour les employés que celles qui étaient prévues par la convention IG, que les contrats de travail existants étaient tout à fait satisfaisants et que ceux de ses employés qui étaient membres du syndicat s'opposaient à ce que celui-ci intervînt en leur nom. Toutefois, elle offrit au syndicat de conclure avec lui une convention collective qui intégrerait ses conditions d'emploi existantes. Le syndicat rejeta cette proposition et annonça qu'il pourrait envisager des mesures de rétorsion.

14. Le 3 octobre 1997, le syndicat notifia à la requérante un préavis (*varsel*) dans lequel il annonçait qu'il allait ordonner à tous les employés de la société de cesser le travail et imposer à celle-ci un « blocus » à compter du 13 octobre, à moins qu'un accord ne fût trouvé avant cette date.

15. Le 17 octobre 1997, la requérante engagea une procédure contre le syndicat devant le tribunal de première instance (*tingsrätt*), alléguant que les mesures envisagées étaient illégales et qu'il fallait ordonner au syndicat de retirer son préavis. La requérante demanda également au tribunal de première instance de rendre une ordonnance provisoire à cet effet.

16. Le 20 octobre 1997, le syndicat organisa l'action prévue. Elle ne dura qu'un seul jour. Toutefois, le préavis fut maintenu.

17. Des négociations furent par la suite menées devant l'Office national de conciliation (*Statens förlikningsmannaexpedition*). Le syndicat déclara que certaines parties de la convention IG n'étaient pas négociables. La requérante indiqua qu'elle envisageait d'adhérer à une organisation patronale, la Fédération suédoise de l'industrie textile et de la confection (*Tekoindustrierna*), ce à quoi le syndicat répondit qu'il ne prendrait pas d'autres mesures contre la société. Toutefois, celle-ci n'adhéra pas à cette organisation et les négociations furent rompues.

18. Le 13 novembre 1997, le tribunal de première instance rejeta la demande d'ordonnance provisoire présentée par la requérante.

19. Dans le cadre de la procédure sur le fond, le syndicat alléguait que le tribunal de première instance n'avait pas compétence pour statuer sur le

litige et que celui-ci devait être porté devant le tribunal du travail (*Arbetsdomstolen*), dont la décision serait définitive. Par un jugement du 5 décembre 1997, le tribunal de première instance, s'appuyant sur l'article 1, alinéa 4, du chapitre 2 de la loi sur la procédure de règlement des différends du travail (*Lagen om rättegången i arbetstvister*, 1974 :371 ; ci-après « la loi de 1974 ») et sur l'article 41 de la loi sur la codécision dans l'entreprise (*Lagen om medbestämmande i arbetslivet*, 1976 :580 ; ci-après « la loi de 1976 »), donna raison au syndicat et déféra l'affaire au tribunal du travail.

20. Devant celui-ci, la requérante soutint que le tribunal appelé à statuer sur l'affaire devait être composé uniquement de juges professionnels – c'est-à-dire à l'exclusion des membres représentant les intérêts des employeurs et des salariés –, sous peine de ne pas satisfaire à l'exigence d'impartialité objective requise par l'article 6 de la Convention.

21. Le 14 janvier 1998, une formation du tribunal du travail, composée de membres qui ne représentaient pas les intérêts des acteurs du marché du travail, rejeta la demande de la requérante, déclarant que lors de l'audience principale sur une affaire, la composition du tribunal devait être conforme à l'article 6 du chapitre 3 de la loi de 1974.

22. Le tribunal du travail tint une audience sur l'affaire le 23 janvier 1998.

23. La requérante alléguait que les mesures prises par le syndicat visaient à la contraindre à adhérer à une organisation patronale ou à accepter la convention collective IG élaborée par le syndicat. Elle déclara que seuls deux de ses employés étaient membres de celui-ci et que tous deux avaient déclaré qu'ils ne voulaient pas prendre part à la journée d'action. La requérante affirma également que les conditions de travail qu'elle proposait étaient plus favorables que celles qui étaient stipulées dans la convention IG. Étant donné que les moyens employés par le syndicat n'étaient pas raisonnablement proportionnels au but recherché, les mesures litigieuses avaient méconnu son droit de ne pas adhérer à une organisation patronale, et donc son droit à la liberté d'association sous son aspect négatif garanti par l'article 11 de la Convention. À titre subsidiaire, la société requérante affirma que lesdites mesures n'étaient pas conformes au principe général de proportionnalité applicable selon elle en droit suédois, puisqu'elles pouvaient entraîner pour elle des conséquences économiques graves.

24. Pour sa part, le syndicat soutint que, globalement, les conditions de travail au sein de la requérante n'étaient pas plus favorables que celles prévues par la convention IG, tout en reconnaissant que les salaires de ses deux membres étaient plus élevés que le salaire minimum fixé par cet accord. Le syndicat déclara également que la convention IG pourrait être adaptée de manière à répondre aux exigences spécifiques de la requérante. Il fit valoir en outre que la Convention n'était pas applicable au litige puisqu'elle ne régissait que les relations entre les individus et l'État, et que la loi de 1976 était applicable en tant que *lex specialis*. À titre subsidiaire, il

affirma que l'article 11 de la Convention n'offrait aucune protection à une société à responsabilité limitée et que, quoi qu'il en fût, il ressortait de l'arrêt rendu par la Cour européenne des Droits de l'Homme dans l'affaire *Gustafsson c. Suède* (arrêt du 25 avril 1996, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-II, p. 637 et suiv.) que l'article 11 ne conférait aucun droit de ne pas adhérer à une convention collective. Quant aux mesures qu'il avait prises, le syndicat déclara qu'elles visaient les buts légitimes de l'amélioration de la situation de l'emploi pour ses adhérents et de la protection de ceux-ci sous divers aspects, et qu'elles ne sauraient être considérées comme disproportionnées à ces buts. Le syndicat alléguait également qu'un principe général de proportionnalité, tel qu'invoqué par la requérante, ne pouvait servir à restreindre le droit constitutionnel d'organiser des actions collectives. Selon lui, le droit de prendre de telles mesures contre les employeurs non liés par des conventions collectives était en principe illimité en droit suédois.

25. Par un jugement du 11 février 1998, le tribunal du travail se prononça en faveur du syndicat. Relevant d'emblée que les parties convenaient que l'action collective en question n'était pas illégale au regard de la loi de 1976, le tribunal examina ensuite en détail si cette action pouvait emporter violation du droit de la requérante de ne pas s'associer en vertu de l'article 11 de la Convention, laquelle était intégrée au droit suédois depuis le 1^{er} janvier 1995.

Tout d'abord, le tribunal du travail rejeta les exceptions préliminaires du syndicat concernant l'applicabilité au litige de la Convention en tant que telle. Il releva notamment que les règles relatives aux mesures de rétorsion dans la loi de 1976 – fondées sur le principe constitutionnel voulant que le droit de prendre de telles mesures était illimité sauf si la loi en disposait autrement – prévoyaient les situations dans lesquelles pareilles mesures seraient illégales. Ainsi, on ne pouvait exclure que d'autres restrictions au droit d'organiser des actions collectives étaient susceptibles de découler d'autres lois, y compris de la Convention. Les dispositions de la loi de 1976 n'empêchaient donc pas l'article 11 de la Convention de s'appliquer.

Le tribunal du travail rechercha ensuite si les mesures litigieuses avaient enfreint l'article 11. Il releva que la raison ayant motivé l'action du syndicat n'était pas de contraindre la requérante à adhérer à une organisation patronale mais de conclure avec cette société une convention collective qui, selon le syndicat, protégerait les intérêts économiques de ses adhérents. L'accord proposé stipulait notamment une rémunération des heures supplémentaires, ce qui, indubitablement, n'était pas prévu dans le cadre des conditions de travail proposées par la requérante. Eu égard notamment à l'arrêt susmentionné dans l'affaire *Gustafsson c. Suède*, le tribunal du travail conclut que les mesures n'étaient pas contraires aux droits garantis par l'article 11 à la requérante. Il estima également que l'allégation de celle-ci

selon laquelle un principe général de proportionnalité s'appliquait aux conflits du travail ne reposait sur aucun fondement légal.

26. Le tribunal du travail qui connut de l'affaire et rendit son jugement se composait de sept membres. Conformément à la loi de 1974, il comportait deux juges expérimentés ayant une formation juridique et cinq assesseurs-échevins. Parmi ces derniers, une femme avait été nommée en raison de son expertise relative au marché du travail, mais ne représentait ni les intérêts des employeurs ni ceux des salariés. Sur les quatre autres assesseurs, deux avaient été désignés par des organisations patronales (l'un était un dirigeant de la Confédération patronale suédoise – *Svenska Arbetsgivareföreningen* ; ci-après « la SAF » – et l'autre un employé du ministère des Finances représentant les employeurs publics) et deux par des organisations salariales (tous deux étaient médiateurs respectivement au sein de la LO et de l'union de la Confédération générale des fonctionnaires et employés et de la Confédération générale des travailleurs intellectuels de Suède (*Tjänstemännens Centralorganisation* and *Svenska Akademikers Centralorganisation* ; ci-après « la TCO/SACO »)).

27. Le membre nommé par la SAF se déclara en désaccord avec le jugement du tribunal du travail et estima que les mesures en question étaient contraires à l'article 11 de la Convention, étant donné que le syndicat n'avait pas démontré que les conditions de travail stipulées dans la convention IG étaient plus favorables que celles proposées par la requérante.

28. A la suite du jugement du tribunal du travail, le syndicat reprit contact avec la requérante en vue de conclure une convention collective. La requérante lui opposa de nouveau un refus mais l'informa que les règles sur les heures supplémentaires énoncées dans la convention IG avaient été introduites au sein de la société.

29. Le 23 février 1998, le syndicat saisit le tribunal du travail d'une action déclaratoire en vue de faire confirmer son droit de prendre des mesures de rétorsion immédiates à l'encontre de la requérante. Il demanda également au tribunal de rendre une ordonnance provisoire sur cette question.

30. La requérante s'opposa aux demandes du syndicat et excipa de nouveau de la composition du tribunal du travail. Elle sollicita également une ordonnance prescrivant au syndicat de consigner une provision en vue de couvrir tout dommage qu'elle pourrait subir.

31. Par une décision du 9 mars 1998, le tribunal du travail, composé de membres qui ne représentaient pas les intérêts des acteurs du marché du travail, rejeta la demande de la requérante par laquelle celle-ci contestait son impartialité pour les mêmes motifs que dans sa décision du 14 janvier 1998.

32. A la suite d'une audience tenue le 12 mars 1998, le tribunal du travail, par une décision du 13 mars, accueillit la demande du syndicat d'ordonnance provisoire confirmant la légalité des mesures de rétorsion envisagées. Il rejeta donc les moyens de la requérante selon lesquels la

requête du syndicat avait un caractère de chose jugée en raison de sa décision précédente et les conditions en droit suédois pour rendre un jugement déclaratoire – qu'il soit définitif ou provisoire – n'étaient pas remplies. Le tribunal rejeta également l'allégation de la requérante selon laquelle les actions envisagées devaient être déclarées illégales puisque les règles sur les heures supplémentaires énoncées dans la convention IG avaient été introduites par la société – une affirmation qui n'était pas confirmée par le syndicat – et que les deux membres du syndicat avaient été licenciés pour raisons économiques. Invoquant sa jurisprudence établie, le tribunal du travail estima en outre que le syndicat, en tant qu'organisation, n'avait pas à consigner de provision.

33. La composition du tribunal du travail qui examina les griefs du syndicat était la même que pour le jugement rendu le 11 février 1998 (paragraphe 25 ci-dessus), et comprenaient deux assesseurs nommés par les organisations patronales (un autre dirigeant de la SAF et le même employé du ministère des Finances) et deux désignés par les associations salariales (un ancien vice-président d'un syndicat affilié à la LO et un ancien juriste d'un syndicat affilié à la TCO/SACO).

34. Le membre désigné par la SAF présenta une opinion dissidente à la décision du tribunal du travail, estimant que la légalité des mesures envisagées était sujette à caution et que la demande d'ordonnance provisoire présentée par le syndicat devait en conséquence être rejetée.

35. La requérante saisit la Cour suprême (*Högsta domstolen*), demandant l'annulation de la décision du tribunal du travail du 13 mars 1998 en raison d'un vice procédural grave (*domvilla*). Elle alléguait que le tribunal du travail ne pouvait pas statuer sur la demande du syndicat tant qu'une provision n'avait pas été consignée pour compenser ses pertes éventuelles. A titre subsidiaire, la requérante soutint que sa liberté de ne pas s'associer avait été enfreinte puisque le syndicat, en tant qu'organisation, s'était vu offrir des privilèges procéduraux. Le 26 mars 1998, la Cour suprême refusa la demande de la requérante, estimant qu'aucun motif d'annulation de la décision du tribunal du travail n'avait été établi.

36. Il apparaît que le syndicat prit des mesures de rétorsion le 6 avril 1998. Des actions de soutien furent également organisées par d'autres syndicats. Le 8 avril, la requérante adhéra à la Fédération suédoise de l'industrie textile et de la confection et adhéra donc à une convention collective. Le syndicat suspendit immédiatement ses mesures, mais les actions de soutien d'un autre syndicat durèrent pendant tout le week-end de Pâques jusqu'au 13 avril.

37. Le 30 avril 1998, à la suite d'un accord entre la requérante et le syndicat, et du retrait par ce dernier de la requête qu'il avait introduite le 23 février 1998, le tribunal du travail raya l'action du rôle.

38. En raison d'une rentabilité en baisse, la requérante se mit en liquidation volontaire en juin 1998. Par une décision du 17 juin, le tribunal

de première instance de Nacka déclara la requérante insolvable. Le 30 mars 2001, la liquidation était terminée et la requérante dissoute.

B. Le droit interne pertinent

1. Les relations entre employeurs et employés

39. Le droit d'organiser des actions collectives est garanti par la Constitution suédoise. L'article 17 du chapitre 2 de l'Instrument de gouvernement (*Regeringsformen*) dispose que :

« Tout syndicat, tout employeur ou toute association patronale peut, sauf législation ou convention contraire, prendre des mesures de rétorsion. »

40. La législation invoquée est la loi de 1976 sur la codécision dans l'entreprise (« la loi de 1976 »), laquelle, dans son article 7, définit la liberté syndicale :

« On entend par liberté syndicale le droit, pour employeurs et salariés, d'appartenir à une organisation patronale ou salariale, de profiter des avantages que leur confère leur adhésion et de travailler pour un tel syndicat ou pour en créer un. »

La liberté syndicale est également réglementée par l'article 8 :

« La liberté syndicale est inviolable. Elle (...) est tenue pour violée si des employeurs ou des salariés prennent des mesures portant préjudice à un travailleur ou à un employeur au motif que celui-ci a exercé sa liberté syndicale, ou si des employeurs ou des salariés prennent des mesures tendant à inciter un salarié ou un employeur à ne pas exercer sa liberté syndicale. Il y a violation même si la mesure vise à faire exécuter une obligation à l'égard des salariés ou des employeurs.

Les organisations patronales ou salariales ne doivent tolérer aucune violation de leur liberté syndicale empiétant sur leurs activités. Lorsqu'il existe à la fois un syndicat local et une centrale nationale, les présentes dispositions s'appliquent à la centrale.

Si la dénonciation d'un accord ou d'un autre acte juridique ou une disposition d'une convention collective ou d'un autre contrat emportent violation de la liberté syndicale, ladite violation entraîne nullité de l'acte ou de la disposition en question. »

L'article 10 prévoit un droit de négocier :

« Une organisation salariale bénéficie du droit de négocier avec un employeur sur toute question touchant les relations entre l'employeur et tout membre du syndicat qui est ou a été employé par lui. Le même droit de négocier avec une organisation salariale est reconnu à tout employeur.

L'organisation salariale jouit également du droit de négocier avec toute organisation patronale à laquelle appartient un employeur, et cette dernière jouit du même droit à l'égard de l'organisation salariale. »

41. L'article 41 oblige les parties liées par une convention collective à maintenir des relations de travail pacifiques :

« Les employeurs et les salariés liés par une convention collective ne peuvent être à l'origine de ou prendre part à un arrêt de travail (lock-out ou grève), un blocus, un boycott ou d'autres mesures de rétorsion comparables, si la convention a été conclue par une organisation et que celle-ci ne s'est pas prononcée sur la mesure en bonne et due forme, si la mesure est contraire à une disposition sur les relations du travail pacifiques prévue dans une convention collective ou si la mesure vise :

1. à exercer des pressions dans un litige concernant la validité, le maintien ou l'interprétation d'une convention collective ou sur la question de savoir si une conduite particulière est contraire à la convention ou à la présente loi,

2. à modifier la convention,

3. à donner effet à une disposition qui est prévue pour être appliquée une fois que la convention cesse d'être valable, ou

4. à soutenir une personne qui n'a pas le droit d'engager des actions collectives.

Toute mesure contraire au premier paragraphe est illégale.

(...) »

2. Contentieux en matière de conflits du travail

42. Les conflits du travail sont généralement régis par les dispositions du code de procédure judiciaire (*Rättegångsbalken*). Toutefois, la loi sur la procédure de règlement des différends du travail (« la loi de 1974 ») prévoit des règles spécifiques applicables aux litiges concernant la mise en oeuvre de la loi de 1976 et à d'autres conflits du travail. La compétence des tribunaux est précisée au chapitre 2 de la loi de 1974. L'article 1 se lit ainsi :

« Le tribunal du travail connaît et décide en tant que juridiction de première instance des conflits portés devant lui par une organisation patronale ou salariale, ou par un employeur ayant adhéré de lui-même à une convention collective si l'affaire concerne :

1. une contestation relative à une convention collective ou un autre conflit du travail visé par [la loi de 1976],

2. un autre conflit du travail, sous réserve qu'il existe une convention collective valable entre les parties ou qu'un salarié concerné par le litige occupe un emploi couvert par une convention collective par laquelle son employeur est lié.

Le tribunal du travail est également le tribunal compétent au regard du premier paragraphe lorsqu'une convention collective cesse provisoirement d'être valable.

D'autres conflits du travail entre les mêmes parties ou d'autres parties peuvent être examinés en même temps qu'un conflit du travail relevant du premier ou du deuxième paragraphes du présent article si le tribunal le juge bon à la lumière de l'enquête ou d'autres circonstances. Le cas échéant, les affaires peuvent ensuite être disjointes.

Le tribunal du travail, en tant que juridiction de première instance, a compétence pour statuer sur tous les conflits relevant de l'article 41 de [la loi de 1976]. »

43. Les autres conflits du travail sont examinés par le tribunal de première instance (article 2) dont les décisions peuvent être attaquées devant le tribunal du travail (article 3). Les jugements et décisions du tribunal du travail sont définitifs (article 4).

44. La composition du tribunal du travail est régie par le chapitre 3 de la loi de 1974. Les articles 1 à 3 exposent les règles sur le nombre, l'éligibilité, le mandat, la nomination et l'élection des membres du tribunal du travail. L'article 1 est ainsi libellé :

« Le tribunal du travail se compose de quatre présidents au plus, quatre vice-présidents au plus et de dix-sept autres membres.

Les membres du tribunal du travail ont la nationalité suédoise. Sont exclus les mineurs, les faillis non réhabilités ou les personnes sous tutelle (...). Les membres du tribunal prêtent serment avant de prendre leurs fonctions.

(...)

Les membres du tribunal (...) sont nommés par le gouvernement pour une période de trois ans. »

Aux termes de l'article 2 :

« Les présidents, vice-présidents et trois autres membres sont élus parmi des personnes que l'on ne peut soupçonner de représenter les intérêts des employeurs ou des salariés.

Les présidents et vice-présidents doivent être diplômés en droit et avoir une expérience des fonctions judiciaires.

Les trois autres membres doivent avoir une connaissance spéciale de la situation sur le marché du travail. »

L'article 3 se lit ainsi :

« Sur les quatorze autres membres, quatre sont élus sur proposition de la Confédération des entreprises suédoises (*Föreningen Svenskt Näringsliv* ; jusqu'en 2001 la Confédération patronale suédoise), un sur la proposition de la Fédération suédoise des collectivités locales [*Svenska Kommunförbundet*], un sur la proposition de la Fédération des conseils locaux [*Landstingsförbundet*], un sur la proposition de la direction des services employeurs de l'Administration d'Etat [*Arbetsgivarverket* ; jusqu'au 1^{er} juillet 2001 le texte se lisait « un pour représenter l'Etat en tant qu'employeur »], quatre sur la proposition de la Confédération suédoise des syndicats, deux sur la proposition de la Confédération des fonctionnaires et employés et un sur la proposition de la Confédération générale des travailleurs intellectuels de Suède.

(...) »

45. L'article 6 régit la composition du tribunal du travail dans les affaires individuelles. Il se lit ainsi :

« Le tribunal du travail siège avec un président et entre quatre et six autres membres, dont entre une et trois des personnes visées à l'article 2. Entre deux et quatre des personnes visées à l'article 3 doivent également siéger, en nombre égal pour les employeurs et pour les salariés.

Le tribunal du travail peut également siéger avec un président assisté de deux personnes dont l'une représente les employeurs et l'autre les salariés :

1. à l'audience principale dans une affaire qui n'a pas de portée jurisprudentielle et qui ne présente aucune complexité à d'autres égards ;
2. pour statuer sur une affaire sans audience principale ;
3. dans le cadre d'une autre instance conduite en dehors de toute audience principale.

Le tribunal du travail peut en outre siéger avec trois juges professionnels dans les procédures visées au paragraphe 2, alinéas 2 et 3, si l'examen porte essentiellement sur des questions ne relevant pas du droit du travail.

(...)»

46. L'article 2 du chapitre 11 de l'Instrument de gouvernement, qui contient des dispositions visant à protéger l'indépendance du pouvoir judiciaire, s'applique aux membres du tribunal du travail. Il se lit ainsi :

« Aucune autorité publique ni le Parlement ne peut décider de la façon dont un tribunal statue sur une affaire particulière ou applique une règle de droit dans une affaire particulière. »

EN DROIT

47. Invoquant la composition du tribunal du travail, la requérante soutient avoir été privée d'un procès équitable devant un tribunal impartial, en violation de l'article 6 § 1 de la Convention, dont les passages pertinents se lisent ainsi :

« 1. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, (...) par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera (...) des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil (...). »

A. Applicabilité de l'article 6 § 1 de la Convention

48. La Cour rappelle que dans sa décision du 1^{er} juillet 2003 elle a conclu à l'applicabilité de l'article 6 § 1 de la Convention en l'espèce.

B. Observation de l'article 6 § 1 de la Convention

1. Arguments des parties

a) La requérante

49. La requérante conteste l'impartialité objective du tribunal du travail tel qu'il était composé en l'espèce. Toutefois, à l'audience devant la Cour, elle a déclaré qu'elle ne pensait pas que l'un quelconque des membres du tribunal du travail ait fait preuve de partialité personnelle.

50. Quant à la question de l'impartialité objective, la requérante souligne notamment qu'un membre de la LO, l'organisation à laquelle le syndicat de l'industrie, son adversaire, est affilié, avait siégé dans deux affaires devant le tribunal du travail. La requérante affirme également que les assesseurs-échevins du tribunal du travail, qui ensemble sont majoritaires au sein du tribunal, peuvent avoir eu soit un intérêt commun contraire aux siens propres soit, en tout cas, des intérêts qui, sans être communs, s'opposaient aux siens. La requérante déclare qu'elle a essentiellement fait valoir dans les deux procédures que son droit de ne pas adhérer aux organisations du marché du travail avait été enfreint par l'action du syndicat. Que cette allégation soit fondée ou non, ces organisations peuvent considérer les employeurs et les salariés qui choisissent de ne pas se syndiquer comme des éléments perturbateurs sur le marché du travail en Suède. En outre, le droit du travail suédois accorde auxdites organisations un pouvoir extrêmement large quant aux questions relatives au marché du travail. La requérante soutient que pour examiner en bonne et due forme son argument selon lequel l'action du syndicat devait être proportionnée et avoir un intérêt social, le tribunal du travail ne pouvait pas être composé de membres représentant les intérêts particuliers de ces organisations. Dès lors, cette juridiction ne remplissait pas l'exigence d'impartialité au regard de l'article 6 § 1.

51. La requérante allègue également que, si le tribunal du travail peut tirer profit d'une expertise concernant le marché du travail, cela ne signifie pas pour autant que les experts doivent siéger en tant que juges au sein du tribunal. En droit du travail, ainsi que dans d'autres domaines du droit, l'expertise nécessaire peut être obtenue par les dépositions de témoins ou d'experts.

52. De l'avis de la requérante, les conclusions de la Cour dans l'affaire *Langborger c. Suède* (arrêt du 22 juin 1989, série A n° 155) sont applicables également en l'espèce.

b) Le gouvernement suédois

53. Relevant que la requérante ne conteste pas l'indépendance du tribunal du travail ni l'impartialité de ses juges professionnels, le Gouvernement soutient tout d'abord que, devant cette juridiction, la requérante a seulement mis en doute l'impartialité objective des assesseurs-

échevins et n'a pas démontré que ceux-ci n'avaient pas été impartiaux au sens subjectif du terme.

54. Le Gouvernement affirme ensuite que l'équilibre d'intérêts inhérent à la composition du tribunal du travail n'était pas susceptible d'être rompu lorsque le tribunal en est venu à examiner le litige entre le syndicat et la requérante, et que celle-ci ne pouvait légitimement craindre que ce fût le cas. Il fait valoir que, généralement, les assesseurs-échevins – qui sont nommés en nombre égal par les employeurs et par les salariés – apportent, avec leurs connaissances et leur expérience de spécialistes du marché du travail, une contribution positive à l'activité du tribunal du travail et ne sauraient en aucun cas être considérés comme les représentants ou les porte-parole des parties dans une affaire particulière.

55. Le Gouvernement soutient en outre que la présente espèce doit être distinguée de l'affaire *Langborger c. Suède* (arrêt précité) dans laquelle la Cour a constaté une violation de l'exigence d'impartialité objective de la part des assesseurs-échevins siégeant au tribunal suédois des locations. Seuls deux des quatre assesseurs-échevins appartenant au tribunal du travail ont été nommés par des organisations plus ou moins concernées par des questions en rapport avec le secteur d'activité de la requérante. En outre, ces assesseurs ont été désignés par les centrales, et non par l'organisation patronale à laquelle la requérante a choisi ultérieurement d'adhérer ou le syndicat qui était l'adversaire de la requérante dans la procédure interne. Bien que les deux assesseurs-échevins nommés par la LO et la SAF respectivement puissent passer pour avoir des liens avec des organisations intéressées, au sens général du terme, par le système de conventions collectives établi par elles sur le marché du travail, cela ne signifie pas, pour le Gouvernement, qu'ils avaient un intérêt commun contraire ou un intérêt autrement opposé à ceux de la requérante. Le fait que dans chaque procédure l'assesseur-échevin nommé par la SAF ait été en désaccord avec le point de vue de la majorité démontre qu'il n'y avait pas de tel intérêt commun ou opposé en jeu. Par ailleurs, seuls deux des assesseurs-échevins étaient d'une façon ou d'une autre liés à la LO ou à la SAF. Ainsi, dans l'hypothèse où ces assesseurs aient eu un intérêt commun à favoriser une large adhésion à la convention collective en question, ils auraient été aisément mis en minorité par les cinq autres membres du tribunal du travail. A cet égard, le Gouvernement affirme que la requérante ne pouvait légitimement craindre que les deux autres assesseurs-échevins aient des intérêts opposés aux siens propres, puisqu'ils n'avaient aucun rapport avec les organisations dont on peut généralement supposer qu'elles sont concernées par le système de convention collective touchant au secteur d'activité de la requérante. En conclusion, le Gouvernement soutient que les circonstances de l'espèce diffèrent de celles dans l'affaire *Langborger*. L'équilibre des intérêts n'a pas été rompu et la requérante n'avait pas de raison légitime de craindre que ce fût le cas.

56. Enfin, le Gouvernement affirme que le fait qu'une majorité des membres du tribunal du travail ne soient pas des juges professionnels ne tirait pas à conséquence en ce qui concerne la compatibilité de la composition du tribunal avec l'article 6.

c) Le gouvernement finlandais

57. Le gouvernement finlandais relève tout d'abord que, dans le système finlandais, la compétence du tribunal du travail est plus large que celle de son équivalent suédois, qui se limite strictement aux litiges relatifs aux conventions collectives. Si pareille convention n'est pas applicable, une action collective peut être contestée devant une juridiction ordinaire au motif qu'elle sape l'ordre public ou est contraire aux bonnes mœurs.

58. En vertu de l'article 8 § 1 de la loi finlandaise sur le tribunal du travail (646/1974), un quorum est d'ordinaire constitué par le président, un membre ne représentant ni les intérêts des employeurs ni ceux des salariés, et par quatre autres membres, dont deux sont nommés sur la recommandation des centrales des organisations patronales les plus représentatives et deux sur la recommandation des centrales des syndicats de salariés les plus représentatifs. Ainsi, dans sa composition la plus courante, la majorité des membres du tribunal du travail finlandais représentent ces centrales de la même façon que leurs équivalents en Suède. Conformément au code de procédure judiciaire (441/2001), tel qu'interprété par le tribunal du travail, un membre du tribunal désigné sur la recommandation d'une organisation centrale ne se voit pas interdire d'examiner une affaire dans laquelle un syndicat membre de cette organisation est partie, sauf si le membre en question a un intérêt personnel dans l'affaire. En pratique, jamais aucun membre employé par une organisation centrale ne s'est vu interdire, uniquement en raison de cette relation de travail, d'examiner une affaire concernant un syndicat membre de cette organisation ou des questions connexes. Malgré les relations du syndicat avec l'organisation centrale, il s'agit d'une personne juridique indépendante ayant ses propres obligations, et la centrale ou ses employés n'ont pas nécessairement un lien avec le litige. Toutefois, la situation pourrait faire l'objet d'une appréciation différente si, d'une façon ou d'une autre, l'affaire était traitée par la personne concernée ou si celle-ci était autrement impliquée dans cette affaire.

59. A la lumière de ce qui précède, le gouvernement finlandais ne voit rien qui vienne appuyer l'allégation selon laquelle il faudrait présumer qu'un membre du tribunal du travail nommé sur la recommandation d'une organisation centrale ne remplit pas les conditions requises pour examiner une affaire à laquelle l'un de ses syndicats affiliés est partie. Admettre un tel point de vue pourrait faire perdre le bénéfice qu'apporte la présence au sein du tribunal de membres ayant une expertise pour les questions relevant du marché du travail, comme l'expérience accumulée jusqu'ici l'a démontré

2. *Appréciation de la Cour*

60. La Cour observe tout d'abord que les assesseurs-échevins siégeant au sein du tribunal du travail, qui prêtent serment, ont une connaissance et une expérience singulières du marché du travail. Ils aident donc le tribunal à appréhender des questions en ce domaine et apparaissent en principe hautement qualifiés pour participer au règlement des différends du travail. Il convient également de noter que la présence d'assesseurs-échevins au sein de diverses juridictions spécialisées est une caractéristique qui se retrouve dans de nombreux pays. Il n'en résulte pourtant pas que leur indépendance et leur impartialité ne puissent être sujettes à caution dans un cas donné.

61. La Cour rappelle que la requérante n'a pas mis en doute l'indépendance du tribunal du travail ni l'impartialité de ses juges professionnels. En outre, à l'audience devant la Cour, la société a déclaré qu'elle ne contestait pas l'impartialité subjective de l'un ou l'autre des assesseurs-échevins. La Cour ne décèle aucune irrégularité à ces égards, et se propose donc de limiter son examen à la question de l'impartialité objective des assesseurs-échevins qui ont siégé au sein du tribunal du travail.

Cet examen vise à déterminer si les assesseurs-échevins offraient des garanties suffisantes pour exclure tout doute légitime quant à leur impartialité objective (voir, parmi d'autres, *De Cubber c. Belgique*, arrêt du 26 octobre 1984, série A n° 86, pp. 13-14, § 24 ; et *Langborger c. Suède*, arrêt précité, p. 16, § 32).

62. Dans l'affaire précitée *Langborger c. Suède*, la Cour a dû faire face à une question de nature similaire concernant le tribunal des locations (*Bostadsdomstolen*), au sein duquel les deux assesseurs-échevins avaient été désignés par les organisations prédominantes en matière de logement et de location – la Fédération suédoise des propriétaires d'immeubles (*Sveriges fastighetsägareförbund*) et l'Union nationale des locataires (*Hyresgästernas riskförbund*) ; le litige devant cette juridiction portait sur la question de savoir s'il fallait supprimer ou non une clause de négociation dans le bail du requérant. La clause en question prescrivait que les parties au bail – le propriétaire et le locataire requérant – s'engageaient à accepter le loyer et les autres conditions convenues sur la base de l'accord de négociation en vigueur entre, d'une part, une union de propriétaires d'immeubles affiliée à la première organisation susmentionnée et un propriétaire et, d'autre part, une union de locataires affiliée à la deuxième organisation. Pour la conduite des négociations sur le loyer et sur d'autres conditions, l'union de locataires percevait une commission s'élevant à 0,3 % du loyer. La Cour, qui jugea difficile de dissocier la question de l'impartialité de celle de l'indépendance, parvint notamment aux conclusions suivantes (arrêt précité, p. 16, §§ 34 et 35) :

« 34. Grâce à leur expérience de techniciens, les assesseurs-échevins qui siègent audit tribunal aux côtés de magistrats professionnels semblent en principe fort aptes à participer au règlement des différends entre propriétaires et locataires et des questions spécifiques pouvant s'y poser. Il n'en résulte pourtant pas que leur indépendance et leur impartialité ne puissent être sujettes à caution dans un cas donné.

35. Dans la présente affaire il n'existe aucune raison de douter de leur impartialité personnelle, faute de preuves.

Quant à leur impartialité objective et à leur apparence d'indépendance, en revanche, la Cour constate qu'ils avaient été recommandés par des associations avec lesquelles ils entretenaient des liens étroits et toutes deux intéressées à voir subsister la clause de négociation. Comme il réclamait la suppression de cette dernière, le requérant pouvait légitimement craindre qu'ils n'eussent un intérêt commun contraire au sien et donc redouter une rupture de l'équilibre d'intérêts, inhérent à la composition du tribunal des locations dans d'autres litiges, quand il s'agirait de décider du sort de sa propre demande.

Que le tribunal comprît aussi deux juges professionnels, dont l'indépendance et l'impartialité ne sont pas en cause, n'y change rien. »

63. Quant à l'impartialité objective des assesseurs-échevins en l'espèce, la Cour estime que, conformément aux principes énoncés dans l'affaire *Langborger*, il s'agit essentiellement de déterminer si l'équilibre des intérêts dans la composition du tribunal du travail a été rompu et, dans l'affirmative, si le tribunal ne satisfaisait plus de ce fait à l'exigence d'impartialité pour examiner le litige particulier dont il était saisi. Ce pourrait être le cas si les assesseurs-échevins avaient un intérêt commun contraire à ceux de la requérante ou si leurs intérêts, sans être communs, étaient tels qu'ils s'opposaient néanmoins à ceux de la requérante (*Stallarholmens Plåtslageri o Ventilation Handelsbolag et autres c. Suède*, n° 12733/87, décision de la Commission du 7 septembre 1990, DR 66, pp. 111, 118).

64. La Cour relève tout d'abord que, en ce qui concerne le jugement du tribunal du travail du 11 février 1998 et sa décision du 13 mars 1998, l'un des quatre assesseurs-échevins – le dirigeant compétent de la SAF – s'est déclaré en désaccord avec les constatations de la majorité et s'est donc prononcé en faveur de la requérante (paragraphe 27 et 34 ci-dessus). Dès lors, on ne saurait dire qu'il y avait un intérêt commun aux quatre assesseurs-échevins pouvant être considéré comme contraire à ceux de la requérante. Il reste néanmoins à examiner si les trois assesseurs-échevins ayant voté avec la majorité – il s'agissait dans les deux procédures d'un employé du ministère des Finances représentant les services employeurs de l'Etat, d'une personne nommée par la LO et d'une personne nommée par la TCO/SACO – représentaient des intérêts opposés à ceux de la requérante.

65. Celle-ci a soutenu à titre principal dans la procédure interne que son droit de ne pas adhérer aux organisations du marché du travail avait été méconnu par les mesures de rétorsion prétendument illégales prises à son encontre par le syndicat de l'industrie. Les actions menées par ce syndicat –

la cessation de tout travail au sein de la société requérante et l'imposition d'un blocus – ont duré trois jours au total.

66. La requérante et le syndicat de l'industrie ayant convenu que les mesures en question n'étaient pas contraires à la loi de 1976, l'examen du tribunal du travail dans les deux affaires s'est concentré sur la question de savoir si ces mesures avaient violé le droit de la requérante à la liberté d'association sous son aspect négatif, telle que garantie par l'article 11 de la Convention. Cet examen visait essentiellement à déterminer si les conditions d'emploi prévues dans la convention collective proposée par le syndicat étaient plus favorables que celles en vigueur au sein de la requérante.

67. Pour la Cour, la nature du différend entre la requérante et le syndicat de l'industrie était telle que les assesseurs-échevins qui siégeaient au tribunal du travail et les organisations qui les avaient désignés ne pouvaient objectivement avoir d'autre intérêt que celui de veiller à ce que les conditions d'emploi susmentionnées fassent l'objet d'un examen et d'une interprétation corrects, et que les principes de l'article 11 de la Convention, intégrés au droit suédois, soient correctement interprétés et appliqués. Ces intérêts ne pouvaient être contraires à ceux de la requérante. Il serait faux de penser que leurs idées sur ces questions objectives peuvent avoir été affectées par leur appartenance à l'une ou l'autre des organisations qui les avaient désignés. La Cour, distinguant entre la présente espèce et l'affaire *Langborger c. Suède*, relève que, dans cette dernière affaire, les organisations qui avaient nommé les assesseurs-échevins au tribunal des locations avaient intérêt à ce que les syndicats qui leur étaient affiliés continuent de participer aux négociations sur le loyer, participation à laquelle M. Langborger souhaitait mettre fin en faisant supprimer de son bail la clause de négociation pertinente. En outre, l'union des locataires concernée avait un intérêt économique à garder cette clause, puisqu'elle percevait une commission de 0,3 % sur le loyer négocié. De tels liens ne peuvent être trouvés entre le litige en l'espèce et les organisations du marché du travail qui ont désigné les assesseurs-échevins.

68. La Cour a également égard au fait que la requérante n'était affiliée à aucune organisation patronale et ne pouvait donc pas être considérée comme ayant une représentation quelconque au sein du tribunal du travail, alors que son adversaire, le syndicat de l'industrie, était affilié à la LO qui avait nommé l'un des membres du tribunal. Toutefois, selon la Cour, admettre que ce fait rend l'impartialité du tribunal du travail sujette à caution reviendrait à estimer que, lorsque des assesseurs-échevins ont été désignés par une quelconque organisation du marché du travail, le tribunal du travail ne répondrait pas à la condition de « tribunal impartial » dans tous les litiges où l'une des parties ne serait pas affiliée à une telle organisation. Pour la Cour, il serait contraire aux considérations qui sous-tendent l'affirmation figurant au paragraphe 34 de l'arrêt *Langborger* (précité) d'accepter une telle

proposition (*Stallarholmens Plåtslageri o Ventilation Handelsbolag et autres c. Suède*, décision de la Commission précitée, p. 119).

69. Eu égard à ce qui précède, la Cour estime que la requérante ne pouvait pas légitimement craindre que les assesseurs-échevins qui siégeaient au sein du tribunal du travail aient des intérêts contraires aux siens ou que l'équilibre des intérêts ait été bouleversé au point que le tribunal du travail ne réponde pas à l'exigence d'impartialité dans le cadre de l'examen du litige dont il était saisi.

En conséquence, il n'y a pas eu violation de l'article 6 § 1 de la Convention.

PAR CES MOTIFS, LA COUR

Dit, par cinq voix contre deux, qu'il n'y a pas eu violation de l'article 6 § 1 de la Convention ;

Fait en anglais, puis communiqué par écrit le 26 octobre 2004, conformément à l'article 77 §§ 2 et 3 du règlement de la Cour.

Michael O'BOYLE
Greffier

Nicolas BRATZA
Président

Au présent arrêt se trouve joint, conformément aux articles 45 § 2 de la Convention et 74 § 2 du règlement, l'exposé de l'opinion dissidente commune de MM. Garlicki et Borrego Borrego.

N.B.
M.O.B.

OPINION DISSIDENTE COMMUNE
A MM. LES JUGES GARLICKI ET BORREGO BORREGO

Nous regrettons de ne pouvoir nous rallier au raisonnement suivi par la majorité de la chambre en l'espèce. A notre avis, la jurisprudence de la Cour en la matière conduit à un constat de violation de la Convention, et cela pour les raisons exposées ci-dessous.

1. En ce qui concerne la démarche objective permettant d'apprécier l'impartialité au sens de l'article 6 § 1, la Cour a dit que cette démarche doit amener à s'assurer que le tribunal en question offre des garanties suffisantes pour exclure à cet égard tout doute légitime. En la matière, même les apparences peuvent revêtir de l'importance. Dès lors, l'élément déterminant pour se prononcer sur l'existence, dans un cas d'espèce donné, d'une raison légitime de redouter d'une juridiction un défaut d'impartialité, consiste à savoir si les appréhensions du requérant peuvent passer pour objectivement justifiées (voir, entre autres, *Saraiva de Carvalho c. Portugal*, arrêt du 22 avril 1994, série A n° 286-B, § 35).

2. En l'espèce, trois aspects essentiels nous amènent à penser que lesdites appréhensions peuvent passer pour objectivement justifiées :

a) La nature du litige

La controverse juridique sur laquelle le tribunal du travail se vit amené à statuer opposa, d'une part, un employeur qui ne faisait partie d'aucune association patronale, et d'autre part, un syndicat très minoritaire dans l'entreprise (environ 10% des employés y étaient affiliés).

A l'origine du litige se trouve la prétention de ce syndicat de faire adhérer l'entreprise à une convention collective existante entre les associations patronales et les syndicats du secteur. L'employeur, considérant que les salaires fixés dans son entreprise étaient plus avantageux pour les travailleurs que ceux établis dans la convention collective, refusa d'y adhérer.

Le contentieux commença au moment où le syndicat menaçait l'employeur d'un blocus futur en cas de non-adhésion.

A notre avis, ces éléments montrent de façon évidente que le litige se déroula entre un employeur indépendant de toute organisation et des associations patronales et syndicales qui avaient adhéré à la convention en question (paragraphe 17 de l'arrêt).

b) Les incidences procédurales

Face au blocus annoncé, l'employeur proposa que le litige fût traité par le tribunal de première instance de Stockholm. De son côté, le syndicat excipa de la compétence de la juridiction du travail, comme première et unique instance. Le tribunal de première instance accepta la réclamation du syndicat et se dessaisit en faveur de la juridiction du travail.

Ultérieurement, l'employeur demanda que, conformément à la loi interne, l'affaire fût examinée par un tribunal composé exclusivement de juges professionnels, sans la présence d'assesseurs représentant les intérêts des employeurs et travailleurs affiliés. Le tribunal du travail rejeta la demande.

c) La composition du tribunal du travail

La présence dans le tribunal de quatre assesseurs, deux désignées par les associations patronales et deux par les syndicats, qui constituent une majorité dans ce tribunal, peuvent, à notre avis, occasionner des appréhensions objectivement justifiées quant à son impartialité.

En effet, l'équilibre des intérêts (patronaux et syndicaux) qui inspire la composition habituelle du tribunal du travail se révèle en l'espèce tout à fait inéquitable, dans la mesure où le but des organisations représentées est de parvenir à faire adhérer l'employeur en question à leur convention collective.

3. Nous sommes d'accord avec la remarque de la Cour exprimée au paragraphe 68 de l'arrêt selon laquelle « admettre (...) que, lorsque des assesseurs-échevins ont été désignés par une quelconque organisation du marché du travail, le tribunal du travail ne répondrait pas à la condition de « tribunal impartial » dans tous les litiges où l'une des parties ne serait pas affiliée à une telle organisation (...) serait contraire aux considérations qui sous-tendent l'affirmation figurant au paragraphe 34 de l'arrêt *Langborger* ». Cependant, nous sommes d'avis que l'espèce est spécifique, dans la mesure où c'est le principe d'affiliation en tant que tel qui est mis en cause par le requérant. On ne peut pas exclure (car on parle « d'apparences ») la possibilité que toutes les organisations ayant nommé des assesseurs puissent être vues comme favorables au principe d'affiliation. En conséquence, il devient difficile pour nous de distinguer la présente requête de l'affaire *Langborger c. Suède* (arrêt du 22 juin 1989, série A n° 155, § 35). En effet, dans cette dernière affaire, la Cour a constaté que les assesseurs « avaient été recommandés par des associations avec lesquelles ils entretenaient des liens étroits et toutes deux intéressées à voir subsister la clause de négociation ». En l'espèce, tant les liens avec le système de conventions collectives que l'intérêt pour ce système sont présents, et même reconnus par le Gouvernement, qui admet que « les deux assesseurs-échevins

nommés par la LO et la SAF respectivement [peuvent] passer pour avoir des liens avec des organisations intéressées, au sens général du terme, par le système de conventions collectives établi par elles sur le marché du travail. »

Si l'on y ajoute l'origine de la controverse et l'insistance du syndicat pour porter le litige devant le tribunal du travail, constitué en grande majorité par des assesseurs, les appréhensions du requérant s'avèrent objectivement justifiées.