

[Liste de candidats l'exigence d'équilibre entre les femmes et les hommes précisée par la Cour de cassation](#)

[Les faits](#)

Les demandes et argumentations • La décision, son analyse et sa portée

Les demandes et argumentations • La parité des listes de candidats aux élections professionnelles

Les demandes et argumentations • Un contentieux uniquement post-électoral

Les demandes et argumentations • La possibilité de former des listes incomplètes, en fonction du nombre de sièges à pourvoir

Les demandes et argumentations • Mise en œuvre de la nullité de l'élection du candidat issu d'une liste présentant un déséquilibre entre les hommes et les femmes

Jurisprudence Sociale Lamy, N° 477, 11 juin 2019

- Liste de candidats : l'exigence d'équilibre entre les femmes et les hommes précisée par la Cour de cassation

La Cour de cassation a rendu plusieurs décisions le 17 avril 2019 relatives à l'exigence de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes sur les listes de candidats. Dans une première espèce (n° 18-60.173), la Cour précise que le non-respect de la mixité entraîne, lorsque le juge statue après l'élection, l'annulation de l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté, en suivant l'ordre inverse de la liste de candidats. Les ratures doivent être prises en compte pour l'appréciation de cette règle.

Dans une seconde espèce (n° 17-26.724), la Cour de cassation indique que lorsque plus de deux postes sont à pourvoir, un syndicat peut déposer une liste qui prévoit un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir, dès lors que la liste est représentative de la proportion de femmes et d'hommes dans le collège électoral considéré.

Philippe Pacotte

Avocat Associé, Delsol Avocats

Caroline Margerin

Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 17 avr. 2019, pourvoi n° 18-60.173, arrêt n° 681 FS-P+B ; Cass. soc., 17 avr. 2019, pourvoi n° 17-26.724, arrêt n° 687 FS-P+B]

Les faits

Dans la première affaire (n° 18-60.173), un collège électoral comportait 92 % de salariés hommes contre 8 % de salariées femmes. La liste déposée par la CGT lors des élections du comité social et économique (CSE) était composée de 7 candidats masculins. La liste a obtenu 2 élus. L'employeur a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de l'élection d'un des deux candidats, au titre du non-respect des règles sur la représentation des hommes et des femmes.

La seconde espèce (n° 17-26.724) fait suite à un recours introduit devant le tribunal d'instance par le syndicat CFDT et les candidats CFDT préalablement à la tenue du premier tour des élections du comité d'entreprise, au motif que les listes concurrentes du syndicat FO et du syndicat Autonome, n'assuraient pas une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes. Cinq sièges étaient à pourvoir pour un effectif composé à 68,87 % d'hommes et 36,13 % de femmes. Le syndicat Autonome avait présenté une liste de quatre candidats, avec trois hommes et une femme. Le syndicat FO avait quant à lui formé une liste comprenant trois femmes et deux hommes.

Les demandes et argumentations

Le tribunal d'instance a fait droit à la demande de l'employeur au titre de la première espèce, en constatant que

l'équilibre hommes/femmes n'avait pas été respecté.

Pour la seconde espèce, le tribunal d'instance a jugé irrecevables et infondées les demandes de la CFDT en ce qu'il était impossible de solliciter l'annulation des listes irrégulières avant la tenue des élections. Pour le syndicat Autonome, le tribunal d'instance a constaté que la liste de candidats était irrégulière, les hommes étant surreprésentés, sans que l'élection du seul élu de la liste ne soit toutefois annulée. Pour le syndicat FO, le tribunal d'instance a constaté que les femmes étaient surreprésentées, ce qui ne devait pas toutefois affecter l'élection de la seule femme élue, puisque celle-ci se trouvait en première position sur la liste.

Les deux affaires ont été portées devant la Cour de cassation. La CGT, dans la première espèce, estimait que le salarié dont la candidature a été annulée figurait en première position sur la liste, ce qui ne devait pas conduire à l'annulation de son élection.

Pour la seconde espèce, la CFDT estimait que la contestation pouvait tout à fait avoir lieu préalablement à la tenue des élections, ce qui aurait entraîné la nullité de la liste en cause et, par conséquent, la nullité de l'élection des candidats concernés. La CFDT estimait que les listes déposées étaient irrégulières, l'élection des candidats concernés auraient dû être annulées.

• La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation a répondu à l'ensemble de ces questions au moyen de plusieurs attendus de principe. En premier lieu, la Cour de cassation rappelle la sanction du non-respect de l'équilibre entre hommes et femmes sur la liste de candidats. Dans la première espèce, la Cour estime que *« la constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-30 du Code du travail entraîne l'annulation de l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats ; que pour l'application de cette règle, le juge tient compte de l'ordre des élus tel qu'il résulte le cas échéant de l'application des règles relatives à la prise en compte des ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés »*.

Par conséquent, l'élection du candidat qui figurait en première position sur la liste, mais avait été élu en seconde position après prise en compte des ratures, devait être annulée, compte tenu du non-respect des prescriptions de l'article L. 2314-30 du Code du travail fixant l'obligation de garantir une représentation équilibrée du rapport hommes/femmes existant au niveau du collège électoral.

La seconde espèce permet à la Cour de cassation de rappeler que, si le recours de la CFDT a bien été introduit avant les élections, le juge n'a statué qu'après la tenue de celles-ci. Par conséquent, ce sont les sanctions prévues par l'article L. 2314-30 du Code du travail qui s'appliquent à savoir la nullité de l'élection du dernier élu du sexe surreprésenté.

La Cour énonce pour la première fois des règles claires, en fonction du nombre de postes à pourvoir : *« lorsque deux postes sont à pourvoir, l'organisation syndicales est tenue de présenter une liste [...] comportant nécessairement deux candidats de sexe différent dont l'un au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré »*. Si au contraire, plus de deux postes sont à pourvoir, *« une organisation syndicale est en droit de présenter une liste comportant moins de candidats que de sièges à pourvoir, dès lors que la liste respecte les prescriptions de l'article L. 2324-22-1 du Code du travail à proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré »*. La liste du syndicat Autonome, qui comportait trois hommes et une femme, était donc régulière puisqu'elle respectait la proportion d'hommes et de femmes du collège électoral.

En revanche, la liste du syndicat FO a été jugée irrégulière, les femmes y étant en surnombre. La Cour a donc mis en application la sanction légale prévue : la proportion hommes/femmes n'ayant pas été respectée, les candidates ayant été surreprésentées, il convenait d'annuler l'élection de la seule élue féminine, peu importe que celle-ci figurât en première position sur la liste.

• La parité des listes de candidats aux élections professionnelles

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a introduit une obligation de présenter des listes de candidats des deux sexes, afin de représenter la réalité des électeurs. L'article L. 2324-22-1 pour le comité d'entreprise, devenu l'article L. 2314-30 pour le comité social et économique, prévoit l'obligation d'une représentation du personnel équilibrée entre les hommes et les femmes.

Selon cet article, dans sa rédaction actuelle, les listes de chaque collège électoral « *qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes* ».

L'article L. 2314-32 du Code du travail prévoit la sanction applicable en cas de manquement à ces règles :

si la liste ne comporte pas un nombre d'hommes et de femmes proportionnel à l'électorat, le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats, après la tenue des élections ;

si la liste n'est pas composée alternativement d'un candidat de chaque sexe, le juge doit constater, après l'élection, l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas les règles énoncées.

Ces dispositions, critiquées par les organisations syndicales craignant de ne pas réussir à former des listes complètes, ont fait l'objet d'une question prioritaire de constitutionnalité. La question posée au Conseil constitutionnel concernait la conformité des dispositions précitées au principe fondamental d'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, l'application de l'article visant à atteindre un équilibre entre les hommes et les femmes pouvait aboutir à exclure toute candidature des salariés d'un même sexe, ce qui aurait été contraire à l'objet de la loi. Le Conseil constitutionnel a décidé que l'article L. 2314-30 était conforme à la Constitution, « *en ce qu'il traitait de la même manière tous les salariés, femmes ou hommes* » (Cons. constit., 19 janv. 2018, n° 2017-686 QPC).

L'obligation d'une représentation du personnel équilibrée entre les hommes et les femmes a aussi passé l'épreuve de la conventionalité au droit de l'union européenne. La Cour de cassation a jugé récemment que « *l'obligation faite aux organisations syndicales de présenter aux élections professionnelles des listes comportant alternativement des candidats des deux sexes à proportion de la part de femmes et d'hommes dans le collège électoral concerné répond à l'objectif légitime d'assurer une représentation des salariés qui reflète la réalité du corps électoral et de promouvoir l'égalité effective des sexes* » (Cass. soc., 13 févr. 2019, n° 18-17.042).

L'article L. 2314-30 a donc été largement apprécié par le Conseil constitutionnel comme la Cour de cassation. Cependant, sa mise en œuvre en pratique restait floue et incertaine. La Cour de cassation a clarifié de nombreuses interrogations dans les décisions rendues le 17 avril 2019.

• Un contentieux uniquement post-électoral

Dans les deux espèces commentées, la Cour de cassation donne des précisions sur la chronologie du litige portant sur la parité des listes électorales. Pour les requérants, les sanctions prévues par l'article L. 2314-32 du Code du travail ne font pas obstacle à ce qu'une contestation soit formée avant les élections afin de voir annuler la ou les listes établies en contradiction avec les exigences légales de parité.

Le juge du fond statue alors que les élections ont déjà eu lieu. En outre, le Code du travail ne prévoit que des sanctions pouvant être prononcées après la tenue des élections en matière d'équilibre entre candidats hommes et femmes. Dès lors, seules les sanctions prévues à l'article L. 2314-32 sont applicables « *après l'élection* », selon la lettre de ce texte.

Les juges du fond ne pourront que se borner à appliquer les sanctions prévues par cette disposition, selon la Cour de cassation.

L'employeur ou un syndicat ne pourront donc pas demander, préalablement à la tenue des élections, l'annulation d'une liste entière qui ne répondrait pas aux exigences de parité.

- **La possibilité de former des listes incomplètes, en fonction du nombre de sièges à pourvoir**

Selon les faits de la seconde espèce, cinq postes étaient à pourvoir. La liste déposée par le syndicat Autonome comportait trois hommes et une femme, soit un nombre inférieur au nombre de poste à pourvoir. La Cour de cassation valide cette pratique et en décrit même les règles applicables, selon le nombre de postes à pourvoir.

Lorsque deux postes sont à pourvoir, l'organisation syndicale est tenue de présenter une liste conforme à l'article L. 2314-30 du Code du travail, « *c'est-à-dire comportant nécessairement deux candidats de sexe différent dont l'un au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré* ». La Cour de cassation avait déjà statué sur cette hypothèse et rappelle la solution déjà dégagée en 2018 (Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-14.088).

L'apport de la décision réside dans l'hypothèse où plus de deux postes sont à pourvoir. Dans ce cas, « *une organisation syndicale est en droit de présenter une liste comportant moins de candidats que de sièges à pourvoir* ». Seule condition : les prescriptions de l'article L. 2314-30 du Code du travail doivent être respectées, c'est-à-dire que le nombre d'hommes et de femmes sur la liste de candidats doit correspondre à la proportion d'hommes et de femmes dans le collège considéré.

La liste en cause était régulière, puisqu'elle était en accord avec la part respective des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré.

- **Mise en œuvre de la nullité de l'élection du candidat issu d'une liste présentant un déséquilibre entre les hommes et les femmes**

Après avoir confirmé que seules les sanctions prévues par l'article L. 2314-32 du Code du travail peuvent s'appliquer, à savoir l'annulation de l'élection du dernier élu du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste de candidats, la Cour de cassation précise les modalités pratiques de cette sanction.

Tout d'abord, dans la première espèce, la Cour de cassation confirme que les ratures doivent être prises en compte pour déterminer l'élu dont l'élection doit être annulée. Le scrutin avait abouti à l'élection du candidat pourtant placé en deuxième position sur la liste, par le jeu des ratures. Le candidat figurant en premier sur la liste avait été élu ensuite. La Cour devait donc déterminer lequel de ces deux élus serait visé par l'annulation de son élection. Les juges ont tranché : pour déterminer l'élu du sexe surreprésenté dans l'ordre inverse de la liste de candidats, il convient de prendre en compte l'ordre des élus tel qu'il résulte de l'application des règles relatives à la prise en compte des ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés. C'est donc le second et dernier élu de la liste en cause qui voit son élection annulée, peu importe que celui-ci ait été placé en première position sur la liste de candidat.

La sanction prescrite par l'article L. 2314-32 du Code du travail doit être appliquée strictement. Lorsque la liste de candidats ne respecte pas l'équilibre entre les hommes et les femmes, alors l'élection du dernier élu du sexe surreprésenté devra être annulée. Peu importe qu'il s'agisse du seul élu. La sanction sera appliquée, même si cela aboutit à priver de représentation le collège électoral considéré. Dans le second arrêt commenté, le syndicat FO s'est ainsi vu privé de son seul candidat élu.

La Cour de cassation a confirmé cette possibilité dans une troisième décision datée du même jour (Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 18-60.145). Dans cette espèce, un syndicat estimait qu'un seul homme avait été élu, ce qui n'aboutissait pas à une surreprésentation du sexe masculin. Il était également demandé au tribunal d'instance de considérer que ce salarié

étant le premier et seul élu de cette liste, il n'y avait pas de manquement à l'alternance homme/femme de la liste. La sanction tombe : pour la Cour de cassation, le seul fait qu'un homme soit en surnombre sur la liste litigieuse devait conduire à l'annulation de l'élection de celui-ci, peu importe qu'il soit le seul élu du sexe surreprésenté.

Il sera aussi rappelé que l'employeur a l'obligation d'organiser des élections partielles lorsque l'annulation de l'élection de membres du CSE en raison de la méconnaissance d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes entraîne une absence de représentation d'un collège électoral ou la vacance d'au moins la moitié des sièges au sein du CSE (C. trav., art. L. 2314-32). Cette obligation a été introduite après décision du Conseil constitutionnel : l'annulation de l'élection d'un candidat aurait eu pour effet de laisser vacant le siège concerné jusqu'à la fin du mandat, ce qui aurait affecté le fonctionnement normal du CSE (Cons. constit., 21 mars 2018, n° 2018-761).

Les solutions données par la Cour de cassation dans les arrêts du 17 avril 2019 sont évidemment transposables au CSE. Elles permettent de donner des clés aux syndicats comme aux juges du fond et de résoudre ainsi de nombreuses interrogations en la matière.

TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

Pourvoi n° 18-60.173. LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

[...] Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance d'Avignon, 12 septembre 2018), que dans le cadre des élections des membres du comité social et économique de la société Omnitrans, l'employeur a indiqué que le collège n° 1 comportait 92 % de salariés hommes, et 8 % de salariés femmes ; que le syndicat UD CGT 63 a déposé une liste composée de sept candidats hommes ; que la liste a obtenu deux élus, Y... étant élu en première position, tandis que Z..., qui figurait en première position sur la liste de candidatures, était élu en seconde position après prise en compte des ratures ; que l'employeur a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de l'élection de Z... au titre du non-respect des règles sur la représentation des hommes et des femmes ;

Attendu que le syndicat UD CGT 63 fait grief au jugement de faire droit à cette demande, alors, selon le moyen, que Z... figurant en première position sur la liste de candidatures, le tribunal d'instance a violé l'article L. 2314-32 du code du travail ;

Mais attendu que la constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-30 du code du travail entraîne l'annulation de l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats ; que pour l'application de cette règle, le juge tient compte de l'ordre des élus tel qu'il résulte le cas échéant de l'application des règles relatives à la prise en compte des ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés ;

Et attendu que le tribunal d'instance, qui a constaté que Z... était second et dernier élu sur la liste UD-CGT 63 dans l'ordre d'élection après dépouillement du scrutin, a exactement décidé que l'élection de ce dernier devait être annulée en raison du non-respect des règles sur la représentation des hommes et des femmes ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; [...].

TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

Pourvoi n° 17-26.724. Attendu, selon l'arrêt attaqué, que l'association BTP CFA Rhône Alpes a organisé les 8 et 23 juin 2017 les élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel ; qu'estimant que les listes déposées par le syndicat FO et le syndicat Autonome n'assuraient pas une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes, le syndicat CFDT et les candidats CFDT ont saisi le tribunal d'instance, le 7 juin 2017, puis le 19 juin 2017, en

annulation de ces listes ;

[...] Sur le second moyen, pris en sa seconde branche :

Attendu que les syndicats et candidats CFDT reprochent au jugement de dire que l'irrégularité des listes de candidats déposées par le syndicat Autonome et par le syndicat FO dans le 2^e collège techniciens agents de maîtrise concernant les membres titulaires du comité d'entreprise n'affecte pas la validité des candidatures de D... ni de E... et de rejeter, en conséquence, les demandes d'annulation de leur élection en qualité de membres titulaires du comité d'entreprise, alors, selon le moyen, que la constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2324-22-1 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter ; que le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats ; que le tribunal a constaté que les candidats de sexe masculin étaient surreprésentés sur la liste présentée par le syndicat Autonome, laquelle aurait dû comporter deux hommes et trois femmes et non pas trois hommes et une femme ; qu'en rejetant néanmoins la demande d'annulation de l'élection de E..., seul élu sur la liste, quand l'irrégularité de la liste devait entraîner l'annulation de son élection, le tribunal a violé les articles L. 2324-22-1 et L. 2324-23 du code du travail ;

Mais attendu que, lorsque deux postes sont à pourvoir, l'organisation syndicale est tenue de présenter une liste conforme à l'article L. 2324-22-1 du code du travail, alors applicable, interprété conformément à la décision n° 2017-686 QPC du 19 janvier 2018 du Conseil constitutionnel, c'est-à-dire comportant nécessairement deux candidats de sexe différent dont l'un au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré ; que, lorsque plus de deux postes sont à pourvoir, une organisation syndicale est en droit de présenter une liste comportant moins de candidats que de sièges à pourvoir, dès lors que la liste respecte les prescriptions de l'article L. 2324-22-1 du code du travail à proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré ;

Et attendu qu'il résulte des constatations du jugement que le syndicat Autonome n'avait présenté que quatre candidats et que, compte tenu de la part respective des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré, la liste déposée par ce syndicat et qui comportait trois hommes et une femme était régulière ; que, par ce motif de pur droit, les parties en ayant été avisées en application de l'article 1015 du code de procédure civile, le jugement se trouve justifié ; [...].