

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 11 décembre 2019

N° de pourvoi: 18-26568

ECLI:FR:CCASS:2019:SO01712

Publié au bulletin

Irrecevabilité partielle

M. Cathala, président

SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, SCP Célice, Texidor et Périer, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon le jugement attaqué, que la société Faurecia intérieur industrie (la société) a organisé les élections pour la mise en place du comité social et économique de l'établissement de Bains-Sur-Oust et signé avec plusieurs syndicats, le 31 octobre 2018, un protocole préélectoral précisant, s'agissant du 2e collège électoral, la présence de 89 % d'hommes et de 11 % de femmes, soit, au regard des deux postes à pourvoir, un pourcentage de 0,22 % de femmes ; que le premier tour des élections était fixé le 18 décembre 2018 ; que le 4 décembre 2018, la société a saisi le tribunal d'instance d'une contestation des listes de candidatures déposées respectivement par le syndicat CFDT chimie énergie Bretagne pour le 1er collège et par le syndicat CGT pour le 2e collège, au motif que ces listes ne respectaient pas l'exigence de représentation équilibrée femmes hommes en ce qu'elles ne comportaient qu'un candidat alors que plusieurs postes étaient à pourvoir ;

Sur le pourvoi en ce qu'il est formé par le syndicat CFDT et M. D... ;

Vu l'article 978 du code de procédure civile ;

Attendu que le syndicat CFDT et M. D... se sont pourvus en cassation contre le jugement

du 17 décembre 2018, mais ne soutiennent aucun moyen à l'appui de leur pourvoi ;

D'où il suit qu'il y a lieu de constater la déchéance du pourvoi s'agissant du syndicat CFDT et de M. D... ;

Sur le moyen unique, pris en ses trois dernières branches :

Attendu que le syndicat CGT fait grief au jugement de dire recevable la contestation et de déclarer irrégulière la liste présentée par lui pour le 2e collège (titulaires et suppléants) des élections du comité social et économique de l'établissement Bains-sur-Oust, alors selon le moyen :

1°/ qu'en jugeant que le syndicat CGT n'avait pas respecté le protocole d'accord préélectoral du 31 octobre 2018 qu'il avait signé quand ce syndicat n'était pas signataire dudit protocole, le tribunal a violé le principe selon lequel il est fait interdiction au juge de dénaturer les documents qui lui sont soumis ;

2°/ subsidiairement que, d'une part, les stipulations d'un protocole d'accord préélectoral qui méconnaissent les principes généraux du droit électoral ne peuvent être valablement opposées et que, d'autre part, le droit de présenter une liste comprenant un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir est un principe général du droit électoral ; qu'en opposant au syndicat les stipulations du protocole d'accord qui méconnaissent les principes généraux du droit électoral, le tribunal a violé le principe général du droit électoral autorisant la présentation d'une liste comprenant un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

3°/ en tout état de cause que l'article L. 2314-32 du code du travail ne prévoit que des sanctions limitativement énumérées, applicables après l'élection, et consistant à annuler non pas les listes, mais l'élection des salariés ne satisfaisant pas aux conditions légales ; que le tribunal, statuant avant l'élection, a déclaré la liste irrégulière ; qu'en se prononçant avant l'élection et en appliquant une sanction qui n'est pas prévue légalement, le tribunal a violé les articles L. 2314-30 et L. 2314-32 du code du travail ;

Mais attendu d'abord que si, en application de l'article L. 2314-32 du code du travail, 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 entraîne la seule sanction de 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, le tribunal d'instance peut être saisi, avant l'élection, d'une contestation relative à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2314-30 du même code et déclarer la liste électorale irrégulière au regard de ce texte, dès lors qu'il statue avant l'élection, en reportant le cas échéant la date de l'élection pour en permettre la régularisation ;

Et attendu ensuite que les dispositions de l'article L. 2314-30 étant d'ordre public absolu, les obligations qui en découlent ne résultent pas des clauses du protocole préélectoral ;

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

Mais sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 2314-30 du code du travail ;

Attendu que, lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, les organisations syndicales sont tenues de présenter une liste conforme à l'article L. 2314-30 du code du travail, c'est à dire respectant la proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré et devant comporter au moins un candidat au titre du sexe sous-représenté ; que lorsque l'application des règles de proportionnalité et de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à cinq conduit, au regard du nombre de sièges à pourvoir, à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, il résulte de l'article précité que les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe sous-représenté, sans que les organisations syndicales y soient tenues ; que les dispositions de l'article L. 2314-30 du code du travail étant d'ordre public absolu, le protocole préélectoral ne peut y déroger ;

Attendu que pour dire irrégulière la liste présentée par le syndicat CGT, le tribunal d'instance énonce qu'en vertu de l'article L. 2314-30 du code du travail articulé avec les principes constitutionnels de liberté syndicale et de parité, en cas de pluralité de sièges à pourvoir dans le cadre de l'élection, les organisations syndicales ne peuvent pas présenter de liste avec une candidature unique, les listes peuvent être incomplètes mais doivent respecter les dispositions relatives à la représentation homme-femme prévues ; que dès lors que le collège électoral présente une mixité, les deux sexes doivent être représentés au sein des listes électorales présentées par les organisations syndicales et qu'en l'espèce la CGT a présenté deux listes de candidatures uniques, ce qui ne respecte pas l'article L. 2314-30 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que les femmes ne représentaient que 11 % des effectifs du deuxième collège, soit, pour deux sièges à pourvoir, un pourcentage en application de la règle de l'arrondi ne donnant droit à aucun siège, ce qui autorisait le syndicat à présenter, soit deux candidats du sexe majoritairement représenté, soit un candidat de chacun des deux sexes, soit un candidat unique du sexe surreprésenté, le tribunal d'instance a violé, par fausse application, le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

DECLARE IRRECEVABLE le pourvoi formé par syndicat CFDT et M. D... ;

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déclare recevable l'action, le jugement rendu le 17 décembre 2018, entre les parties, par le tribunal d'instance de Redon ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance de Rennes ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze décembre deux mille dix-neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour le syndicat Union départementale CGT 35, le syndicat Union locale CGT, MM. H..., F..., U..., G..., O..., P..., Y..., V..., H..., W..., L..., N..., C..., X... et Mmes K..., A..., V..., B..., R... et J...

Le moyen fait grief au jugement attaqué d'AVOIR dit recevable la contestation et d'AVOIR déclaré irrégulière la liste présentée par la CGT pour le 2ème collège (titulaires et suppléants) des élections du comité social et économique de l'établissement Bains-sur-Oust.

AUX MOTIFS QUE sur la recevabilité de la contestation ; que l'article R 2314-24 du code du travail dispose que « Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe. Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale. Lorsque ta contestation porte sur une décision de l'autorité administrative, sur demande du greffe, cette dernière justifie de l'accomplissement de la notification de sa décision auprès de la juridiction saisie ou, à défaut, de sa réception de la contestation. Si le juge le demande, elle communique tous les éléments précisant les éléments de droit ou de fait ayant fondé sa décision. Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant cette élection ou cette désignation » ; il convient de rappeler que la jurisprudence a admis depuis de nombreuses années que les contestations relatives à la constitution des listes sont possibles devant le tribunal d'instance avant ou après les élections et ce avant l'expiration du délai de 15 jours à compter de l'élection ou de la désignation ; ainsi, il est admis qu'un recours antérieur à l'élection s'agissant de la composition des listes électorales est recevable ; or en l'espèce, il ressort des éléments que l'élection du Comité Social et Économique est prévue le 18 décembre 2018, que l'employeur a eu connaissance des listes de candidats le 30 novembre 2018, date de clôture des listes selon le protocole d'accord ; l'employeur a estimé que deux listes présentées comportent une irrégularité et a saisi la juridiction de céans avant les élections afin de se prémunir de toute demande d'annulation postérieure à

l'élection ; par conséquent, au regard d'une jurisprudence constante de la recevabilité des recours sur la composition des listes antérieurement à l'élection, il convient de dire que la contestation de Faurecia Intérieur Industrie est recevable ; que sur la régularité des listes de candidats ; que l'article L 2314-30 du code du travail dispose que « Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L 2314-29 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. Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant : 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ; 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5. En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire. Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste. Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité social et économique et à la liste de ses membres suppléants » ; ces dispositions issues de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 imposent aux organisations syndicales de présenter une liste respectant le principe de représentativité des hommes et des femmes. Il convient de rappeler que ce principe existe depuis de nombreuses années, qu'avant la loi dite Rebsamen, les organisations syndicales avaient seulement une obligation de moyen qui n'était pas ou peu respectée ; la loi Rebsamen impose une obligation de résultat ; les nouvelles dispositions de l'article L 2314-30 du code du travail ont vocation à mettre en oeuvre le principe constitutionnel de la parité homme-femme au sein de la représentation syndicale ; il résulte de l'arrêt de la chambre sociale en date du 9 mai 2018 que dès lors que plusieurs sièges sont à pourvoir, les listes ne peuvent pas être composées d'un candidat unique ; il n'est pas remis en cause le principe de liste incomplète, cependant, la chambre sociale de la cour de cassation a procédé à un revirement de jurisprudence en indiquant que dès lors que plusieurs sièges sont à pourvoir, les candidatures uniques ne sont pas admises ; afin d'assurer le respect de deux principes à valeur constitutionnelle que sont la parité homme-femme et la liberté syndicale, il est nécessaire que les listes de candidats soient composées d'au moins deux membres dès lors que le nombre de siège à pourvoir est multiple ; ainsi, si le principe de liberté syndicale permettant aux organisations syndicales de présenter des listes incomplètes n'est pas remis en cause, ce principe doit se conformer au principe de représentativité du corps électoral et en particulier, au principe de la parité homme-femme ; les nouvelles dispositions imposent aux organisations syndicales de respecter la représentativité homme-femme, les listes doivent ainsi être composées deux membres des deux sexes ; en effet, il convient de faire application de l'article L 2314-30 du code du travail dans son intégralité ; or l'alinéa 4 du même article indique que si l'un ou l'autre des sexes est exclu, les listes peuvent comporter un candidat du sexe qui ne serait pas représenté ; la décision du conseil constitutionnel confirme d'ailleurs la nécessité de ne pas faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous représenté dans le collège électoral ; par conséquent, en vertu de l'article L 2314-30 du code du travail articulé avec les principes constitutionnels de liberté syndicale et de parité, en cas de pluralité de sièges à pourvoir dans le cadre de l'élection, les organisations syndicales ne peuvent pas présenter de liste avec une candidature unique, les listes peuvent être incomplètes mais doivent respecter les dispositions relatives à la représentation homme-femme prévues ; ce principe n'impose pas une parité absolue, cependant, dès lors que le collège électoral présente une mixité, les deux sexes doivent être représentés au sein des listes électorales présentées par les organisations syndicales ; en l'espèce, il résulte des

éléments que s'agissant du 1er collège, le syndicat CFDT a présenté une liste composée d'un seul candidat, Monsieur AG... D... alors même que 9 sièges de titulaires et 9 sièges de suppléants sont à pourvoir ; s'agissant du 2e collège, il ressort des éléments que 2 sièges titulaires et 2 sièges suppléants sont à pourvoir, que la CGT a présenté deux listes de candidatures uniques, Monsieur YF... H... pour la liste des titulaires et Monsieur WV... F... pour la liste des suppléants ; la CGT souligne que la liste peut comporter deux candidats de sexe masculin puisque les hommes représentent 89 % du collège électoral et les femmes 11% ; cependant, il convient de faire application de l'aliéna 4 de l'article L 2143-30 du code du travail qui prévoit qu'en cas d'exclusion de l'un ou l'autre des sexes en raison de sa sous-représentation, un candidat peut le représenter ; le conseil constitutionnel ajoute qu'il ne doit pas être fait obstacle à la représentation du sexe sous représenté, les femmes en l'espèce ; ainsi, il sera dit que les listes de la CGT pour le 2e collège et CFDT pour le 1er collège présentant un seul candidat ne respectent pas l'article L 214-30 du code du travail ; enfin, il convient de souligner que le protocole d'accord électoral en date du 31 octobre 2018, non contesté par les parties, stipule à l'article 7 intitulé Candidatures que « Toutefois, lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir au sein d'un collège électoral composé de salariés des deux sexes, une liste ne peut pas comporter un seul candidat : la liste doit comporter au moins deux candidats de sexe différents » ; ce document a été signé par l'employeur, et les représentants des syndicats CFDT, FO, CGT et CFR-CGC ; il convient de rappeler que l'inopposabilité d'un protocole d'accord est possible seulement si l'accord contrevient aux principes légaux ; or en l'espèce, ce protocole respecte les dispositions légales et constitutionnelles ; ainsi, les syndicats CFDT et CGT qui ont signé ce protocole n'ont pas respecté ce protocole d'accord ni la législation en vigueur s'agissant de la représentant homme-femme en présentant des candidatures uniques alors que plusieurs sièges sont à pourvoir et que les collèges sont mixtes ; que sur la sanction encourue : que lorsque la composition de la liste est contestée en période préélectorale et que le tribunal constate que la liste ne respecte pas l'obligation de représentation prévue au texte susmentionné et dans le protocole d'accord d'élection, la liste est déclarée irrégulière ; il appartient alors à l'organisation syndicale de régulariser la situation pour pourvoir présenter une liste aux élections ; par conséquent, au regard des candidatures uniques présentées par la CFDT pour le 1er collège des élections et la CGT pour le 2e collège des élections, il convient de déclarer que la liste de la CFDT pour le 1er collège et celle de la CGT pour le 2e collège sont irrégulières.

1° ALORS QU'une liste peut comprendre un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir ; que le tribunal a jugé la liste irrégulière aux motifs que deux sièges de titulaires et de suppléants étaient à pourvoir quand elle comportait un seul candidat titulaire masculin et un seul candidat suppléant masculin ; qu'en statuant comme il l'a fait, quand il n'était pas contesté que la proportion d'hommes s'élevait à 89 % et la proportion de femmes de 11 %, ce dont il résultait que le syndicat était en droit de présenter, en première position de liste, un salarié, homme, et que la liste pouvait comprendre un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir, le tribunal a violé l'article L2314-30 du code du travail.

2° ALORS QU'en jugeant que le syndicat CGT n'avait pas respecté le protocole d'accord préélectoral du 31 octobre 2018 qu'il avait signé quand ce syndicat n'était pas signataire dudit protocole, le tribunal a violé le principe selon lequel il est fait interdiction au juge de dénaturer les documents qui lui sont soumis.

3° ALORS subsidiairement QUE, d'une part, les stipulations d'un protocole d'accord

préélectoral qui méconnaissent les principes généraux du droit électoral ne peuvent être valablement opposées et que, d'autre part, le droit de présenter une liste comprenant un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir est un principe général du droit électoral ; qu'en opposant au syndicat les stipulations du protocole d'accord qui méconnaissent les principes généraux du droit électoral, le tribunal a violé le principe général du droit électoral autorisant la présentation d'une liste comprenant un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

4° ALORS en tout état de cause QUE l'article L2314-32 du code du travail ne prévoit que des sanctions limitativement énumérées, applicables après l'élection, et consistant à annuler non pas les listes, mais l'élection des salariés ne satisfaisant pas aux conditions légales ; que le tribunal, statuant avant l'élection, a déclaré la liste irrégulière ; qu'en se prononçant avant l'élection et en appliquant une sanction qui n'est pas prévue légalement, le tribunal a violé les articles L2314-30 et L2314-32 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Tribunal d'instance de Redon , du 17 décembre 2018

Titrages et résumés : ELECTIONS PROFESSIONNELLES - Comité social et économique - Opérations électorales - Modalités d'organisation et de déroulement - Liste de candidatures - Alternance des candidats - Représentation équilibrée des femmes et des hommes - Régularité de la liste électorale - Contestation - Modalités - Détermination

Le tribunal d'instance peut être saisi, avant l'élection, d'une contestation relative à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2314-30 du code du travail et déclarer la liste électorale irrégulière au regard de ce texte, dès lors qu'il statue avant l'élection, en reportant le cas échéant la date de l'élection pour en permettre la régularisation

ELECTIONS PROFESSIONNELLES - Comité social et économique - Opérations électorales - Modalités d'organisation et de déroulement - Liste de candidatures - Alternance des candidats - Représentation équilibrée des femmes et des hommes - Modalités - Applications diverses - Présentation d'une liste comprenant un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir - Règles de proportionnalité et de l'arrondi - Respect - Nécessité - Conditions - Portée

Lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, les organisations syndicales sont tenues de présenter une liste conforme à l'article L. 2314-30 du code du travail, c'est à dire respectant la proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré et devant comporter au moins un candidat au titre du sexe sous-représenté ; lorsque l'application des règles de proportionnalité et de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 conduit, au regard du nombre de sièges à pourvoir, à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, il résulte de l'article précité que les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe sous-représenté, sans que les organisations syndicales y soient tenues. Les dispositions de l'article L. 2314-30 du code du travail étant d'ordre public absolu, le protocole préélectoral ne peut y déroger. Il en résulte que si, alors que deux sièges sont à pourvoir, le pourcentage de salariés d'un

sexe, en application de la règle de l'arrondi, ne donne droit à aucun siège, le syndicat peut présenter, soit deux candidats du sexe majoritairement représenté, soit un candidat de chacun des deux sexes, soit un candidat unique du sexe surreprésenté

ELECTIONS PROFESSIONNELLES - Comité social et économique - Opérations électorales - Modalités d'organisation et de déroulement - Liste de candidatures - Alternance des candidats - Représentation équilibrée des femmes et des hommes - Respect - Nécessité - Fondement - Dispositions d'ordre public absolu - Portée

Précédents jurisprudentiels : N2 > Sur l'application de la règle imposant d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances représentatives du personnel, à rapprocher : Soc., 9 mai 2018, pourvoi n° 17-14.088, Bull. 2018, V, n° ??? (cassation partielle) ; Soc., 17 avril 2019, pourvoi n° 17-26.724, Bull. 2019, V, n° ??? (cassation partielle sans renvoi), et l'arrêt cité ; Soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 19-10.855, Bull. 2019, V, n° ??? (rejet), et les arrêts cités ; Soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 19-10.826, Bull. 2019, V, n° ??? (rejet) ; Soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 18-23.513, Bull. 2019, V, n° ??? (rejet), et les arrêts cités

Textes appliqués :

Sur le numéro 1 : article L. 2314-30 du code du travail