



Le Premium
131 Boulevard Stalingrad
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

2018#18

Elections professionnelles : la remise en cause des candidatures uniques

Poursuivant un objectif de mixité au sein des institutions représentatives du personnel, la loi Rebsamen du 17 août 2015 a introduit une obligation de représentation équilibrée et alternée des sexes sur les listes de candidats aux élections professionnelles.

Les listes comportant plusieurs candidats doivent donc être composées d'un nombre de femmes et d'hommes proportionnel à la représentation des sexes au sein du collège et présenter alternativement un candidat de chaque sexe.

A l'occasion d'un arrêt bénéficiant de la plus large diffusion, la Cour de Cassation a répondu à la question de savoir s'il est possible de présenter une liste comportant un candidat unique malgré la pluralité de sièges à pourvoir.

A partir du moment où plusieurs sièges sont à pourvoir, la Cour de cassation retient que les règles relatives à la représentation équilibrée des hommes et des femmes ont vocation à s'appliquer.

En l'espèce, le contentieux portait sur les élections des membres du collège « cadres » d'une délégation unique du personnel (DUP).

Ce collège était composé à 77% de femmes et à 23% d'hommes. Deux sièges étaient à pourvoir. Un syndicat a présenté une liste ne comportant qu'un seul candidat, de sexe masculin, qui a été élu.

Le Tribunal d'Instance, à la stricte lecture des dispositions légales qui visent les listes qui comportent plusieurs candidats, avait validé cette méthode en considérant que les règles relatives à la parité ne seraient pas opposables à une liste ne comportant qu'un seul candidat.

La Cour de cassation a invalidé ce raisonnement et a censuré le jugement en ces termes : « Deux postes étant à pourvoir, l'organisation syndicale était tenue de présenter une liste conforme à l'article L 2324-22-1 du Code du travail (alors applicable) [...] c'est-à-

dire comportant nécessairement une femme et un homme, ce dernier au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré. » (Cass.soc, 9 mai 2018, n°17-60133)

Exit donc, en cas de pluralité de sièges à pourvoir, la jurisprudence antérieure qui reconnaissait la validité des listes comportant un seul candidat, y compris si ce candidat unique appartient au sexe majoritaire au sein du collège électoral.

La Cour de cassation devrait ainsi couper court aux possibles tentatives de contournement de l'obligation de mixité par la multiplication des candidatures uniques.

Bien que les textes aient été légèrement modifiés par les ordonnances Macron, il est permis de penser que cette décision devrait être transposable au CSE.

De manière surprenante, cet arrêt vise exclusivement les candidatures syndicales, il n'est donc pas certain que le même raisonnement s'applique aux candidatures libres présentées au second tour.

Face à ce risque de contentieux électoral, le rôle de l'employeur est délicat puisqu'il ne peut se faire juge de la validité des listes de candidats déposées.

Si les unions locales des organisations syndicales devraient être sensibilisées par les centrales nationales, il paraît opportun de communiquer sur ce point avec les organisations syndicales notamment à l'occasion de la négociation du protocole d'accord préélectoral pour prévenir de tels contentieux qui sont susceptibles d'entraîner l'organisation d'élections partielles.

Katia FONDRAS
Avocat