

## Le principe de représentation équilibrée femmes/hommes ne s'impose pas lorsqu'un seul siège est à pourvoir sur les listes de candidats, titulaires et suppléants



Marie Bourgault  
Avocate  
Cabinet Lepany et  
associés

Le principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'établissement des listes de candidats, instauré par la loi Rebsamen n°2015-994 du 17 août 2015 puis modifié par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, a donné lieu à un important contentieux. Le jugement récent rendu par le Tribunal judiciaire de Béziers le 21 octobre 2022 s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence de la Cour de cassation en rappelant les règles applicables lorsqu'un seul siège est à pourvoir.

TJ Béziers, 21 oct. 2022, n° 22/00004

En l'espèce, l'organisation syndicale requérante sollicitait au visa de l'article L. 2314-30 du Code du travail, l'annulation de l'élection des deux salariées élues, titulaire et suppléante, sur le 1<sup>er</sup> collège ouvriers-employés arguant du non-respect des dispositions précitées.

Elle soutenait que, pour déterminer si le principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes était respecté, il convenait de prendre en compte le nombre de sièges à pourvoir sur chaque collège électoral et non sur chaque liste de candidats (titulaire/suppléant).

En défense, la société estimait que les dispositions légales sur lesquelles se fondait le demandeur ne trouvaient pas à s'appliquer dès lors qu'un seul siège était à pourvoir sur chacune des listes de candidat (titulaire et suppléant).

Le Tribunal judiciaire était donc amené à s'interroger sur la question du périmètre d'application du principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes et ses conséquences.

Dans son jugement du 21 octobre 2022, le Tribunal judiciaire de Béziers considère

que le principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes s'applique aux listes de candidats titulaires et suppléants de chacun des collèges, et qu'il est exclu lorsqu'un seul siège est à pourvoir sur une liste de candidat.

### Sur les modalités de mise en œuvre du principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes

Le principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes comprend deux règles :

- une règle arithmétique de proportionnalité consistant à déterminer le nombre de femmes et d'hommes à présenter sur les listes de candidats ;
- une règle imposant une présentation alternée des femmes et des hommes sur les listes de candidats.

Afin de répondre à la question qui lui était soumise sur les modalités de mise en œuvre du principe de représentation équilibrée

des femmes et des hommes, et plus particulièrement de la règle de proportionnalité, le tribunal se fonde sur deux textes qu'il rappelle en préambule :

- l'article L. 2314-26, alinéa 3, du Code du travail qui dispose que dans le cadre des élections professionnelles « *il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts* » ;
- l'article L. 2314-30, alinéa 1, du Code du travail qui énonce 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* ».

Puis, procédant à une interprétation littérale desdites dispositions, le tribunal judiciaire considère qu'il y a lieu d'appliquer les règles édictées par l'article L. 2314-30 du Code du travail aux « *listes de candidats [...] établies distinctement par collège et séparément pour les titulaires et les suppléants* ».

En d'autres termes, il convenait de déterminer la proportion de femmes et d'hommes à présenter en fonction du nombre de sièges à pourvoir sur chaque liste de candidats (titulaires et suppléants).

Le tribunal rejette donc l'argumentaire du syndicat requérant qui tendait à une application du principe de mixité proportionnelle en fonction du nombre global de sièges à pourvoir, titulaires et suppléants, au sein d'un même collège.

Il est intéressant de préciser qu'en l'occurrence deux sièges étaient à pourvoir dans le premier collège, un siège titulaire et un siège suppléant. L'organisation syndicale requérante estimait, par conséquent, qu'il y avait lieu de présenter nécessairement une femme et un homme.

Pour autant, une telle interprétation n'apparaîtrait pas conforme à la lettre du texte (l'article L. 2314-30 du Code du travail) qui se réfère à la « liste » de candidat et rendrait particulièrement complexe la mise en œuvre des règles de mixité proportionnelle et d'alternance (découlant du principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes) et les sanctions afférentes, les élections des titulaires et des suppléants donnant lieu à la présentation de listes de candidats et des scrutins distincts.

Cette décision du Tribunal judiciaire de Béziers apparaît donc opportune en fait et en droit.

## Sur le rappel de l'exclusion de l'application du principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes lorsqu'un seul siège est à pourvoir

Pour rappel, l'article L. 2314-30 du Code du travail précise que les règles relatives au principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes s'appliquent aux « *listes (...) qui comportent plusieurs candidats* ».

Il y a donc lieu de distinguer les listes qui comportent plusieurs candidats, et celles qui n'en comportent qu'un.

À ce sujet, il a pu être soutenu par certains que le principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes devait être exclu lorsqu'un seul candidat était présenté sur la liste.

En la matière, la Cour de cassation est venue distinguer deux situations :

- le nombre de siège à pourvoir est égal à 1 : pas d'application du principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes ;
- le nombre de siège est supérieur à 1 : les organisations syndicales doivent nécessairement présenter au moins deux candidats, afin que les deux sexes, majoritaire et minoritaire dans l'entreprise, soient représentés (Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-14.088 ; Cass. soc. 17 avr. 2019 n°17-26.724 ; Cass. soc., 11 déc. 2019 n°19-10.826 ; lettre de la chambre sociale de la Cour de cassation de décembre 2019 ; Cass. soc. 1<sup>er</sup> juill. 2020 n°19-14.222), sauf lorsqu'un sexe est ultra minoritaire (Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-26.568).

Aussi, et conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation précitée, le Tribunal judiciaire de Béziers a rejeté la demande d'annulation des élections en jugeant que les règles édictées à l'article L. 2314-30 du Code du travail n'étaient pas applicables en l'espèce dès lors qu'un seul siège était à pourvoir sur les listes de candidats, titulaires et suppléants, du premier collège.

Il s'agit donc d'une décision claire qui confirme la position prise par la Cour de cassation.

Avec le renouvellement des membres des CSE, on peut s'interroger sur la résurgence du contentieux électoral lié à la représentation équilibrée femmes/hommes.

**À noter :** la Cour de cassation a encore récemment statué sur le périmètre d'application du principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes, le 9 novembre 2022, considérant qu'il devait s'appliquer en cas d'organisation d'élections partielles (Cass. soc., 9 nov. 2022, n°21-60.183).