



Page d'accueil > Résultats de la recherche **18-17042**

France, Cour de cassation, Chambre sociale, 13 février 2019, 18-17042



Sens de l'arrêt : *Rejet*
Type d'affaire : *Sociale*

Numérotation :

Numéro d'arrêt : 18-17042

Numéro NOR : JURITEXT000038161221

Numéro d'affaire : 18-17042

Numéro de décision : 51900231

Identifiant URN:LEX : urn:lex;fr;cour.cassation;arret;2019-02-13;18.17042

Analyses :

ELECTIONS PROFESSIONNELLES - Comité d'entreprise et délégué du personnel - Comité d'établissement - Opérations électorales - Modalités d'organisation et de déroulement - Liste de candidatures - Alternance des candidats - Représentation équilibrée des femmes et des hommes - Obligation - Atteinte disproportionnée au principe de la liberté syndicale (non).

Il résulte tant de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, d'effet direct (CJUE, 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16), que de l'article 23 de ladite Charte, que, dans le champ d'application du droit de l'Union européenne, est interdite toute discrimination fondée sur le sexe ; que les dispositions du code du travail relatives aux modalités d'élection des représentants du personnel mettent en oeuvre, au sens de l'article 51 de la charte, les dispositions de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Il résulte par ailleurs de la combinaison des articles 8 et 14 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales que toute discrimination entre les sexes en matière de conditions de travail est prohibée. Enfin, aux termes de l'article 1er de la convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail concernant la discrimination, ratifiée par la France le 28 mai 1981, toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur le sexe, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, est interdite. Dès lors, 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. En ce que le législateur a prévu, d'une part, non une parité abstraite, mais une proportionnalité des candidatures au nombre de salariés masculins et féminins présents dans le collège électoral considéré au sein de l'entreprise, d'autre part, une sanction limitée à l'annulation des élus surnuméraires de l'un ou l'autre sexe, et dès lors que, par application de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juillet 2018, l'organisation d'élections partielles est possible dans le cas où ces annulations conduirait à une sous-représentation trop importante au sein d'un collège, les dispositions en cause ne constituent pas une atteinte disproportionnée au principe de la liberté syndicale reconnu par les textes européens et internationaux visés au moyen et procèdent à une nécessaire et équilibrée conciliation avec le droit fondamental à l'égalité entre les sexes instauré par les dispositions de droit européen et international précitées

Texte :

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

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Villejuif, 9 mai 2018), que les élections au comité d'établissement direction technique et système d'information de l'unité économique et sociale Orange se sont tenues entre les 7 et 9 novembre 2017 ; que le protocole préélectoral signé le 22 septembre 2017 prévoyait que le troisième collège, ingénieurs et cadres, était composé de 77 % d'hommes et 23 % de femmes ; qu'estimant que la liste des titulaires et celle des suppléants CFE-CGC France Télécom Orange n'avait pas respecté les dispositions relatives à la représentation équilibrée des hommes et des femmes issues de la loi du 17 août 2015, en ce qu'elles comportaient cinq candidatures de femmes au lieu de quatre, la Fédération communication conseil culture F3C-CFDT a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de l'élection de Mmes C... et Q... ;

Sur le second moyen, qui est préalable :

Attendu que le syndicat CFE-CGC fait grief au jugement de prononcer l'annulation de l'élection de Mmes Q... et C... en qualité respectivement de membre titulaire et membre suppléant du comité d'établissement direction technique et système d'information, alors, selon le moyen :

1°/ que dans un mémoire distinct et motivé, le syndicat CFE-CGC France télécom Orange a contesté la conformité aux droits et libertés garantis par la Constitution des articles L. 2324-23 et L. 2324-10 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'article 7 de la *loi n°*

2015-994 du 17 août 2015, dès lors qu'ils imposent l'annulation de l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise du sexe surreprésenté ou mal positionné sur la liste de candidatures sans assortir cette sanction de dispositions prévoyant le remplacement des sièges vacants selon des modalités permettant d'assurer l'effectivité de la représentation proportionnelle des deux sexes dans les instances représentatives du personnel voulue par le législateur et sans obliger l'employeur, dans cette hypothèse, à organiser de nouvelles élections si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre de représentants du personnel titulaires est au moins réduit de moitié, ce qui porte atteinte à l'effectivité du principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales garanti par l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958, au principe de la participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises garanti par l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et au principe résultant de l'article 34 de la Constitution selon lequel l'incompétence négative du législateur ne doit pas affecter un droit ou une liberté que la Constitution garantit ; que la déclaration d'inconstitutionnalité que prononcera le Conseil constitutionnel sur le fondement de l'article 61-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 entraînera, par voie de conséquence, la cassation du jugement attaqué pour perte de fondement juridique ;

2°/ que les dispositions de l'article L. 2324-22-1 du code du travail, qui imposent pour chaque collège électoral des listes de candidature composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion des deux sexes dans le collège, ont pour finalité d'assurer une représentation équilibrée entre hommes et femmes ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'il était invité à le faire, si l'annulation de l'élection de Mmes Q... et C... sans prévoir les modalités de leur remplacement dans le respect d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes et l'impossibilité d'exiger de l'employeur l'organisation d'élections partielles pour pourvoir à leurs sièges vacants ne portent pas une atteinte disproportionnée au principe de participation prévu par l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le tribunal d'instance a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2324-22-1, L. 2324-23 et L. 2324-10 du code du travail ;

Mais attendu que dans sa décision n° 2018-720/721/722/723/724/725/726 QPC du 13 juillet 2018, le Conseil constitutionnel a déclaré contraire à la Constitution les mots « ou s'ils sont la conséquence de l'annulation de l'élection de membres du comité d'entreprise prononcée par le juge en application des deux derniers alinéas de l'article L. 2324-23 » du code du travail figurant au premier alinéa de l'article L. 2324-10 du même code, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 ; que cette déclaration d'inconstitutionnalité, qui ne concerne que l'impossibilité d'organiser des élections partielles pour pourvoir aux sièges vacants, prévue par l'article L. 2324-10 du code du travail, ne rend pas sans fondement ou sans base légale le jugement qui prononce l'annulation de l'élection des deux élus au motif du non-respect des dispositions de l'article L. 2324-22-1 du même code ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le syndicat CFE-CGC fait le même grief au jugement, alors, selon le moyen :

1°/ que les articles 3 et 8 de la convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail, 4 de la convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail et 5 de la convention n° 135 de l'Organisation internationale du travail ainsi que les articles 11-2 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 5 et 6 de la Charte sociale européenne, 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, pris en leur ensemble, garantissent la liberté syndicale laquelle implique la liberté des organisations syndicales de choisir leurs représentants et d'organiser librement leur activité ; qu'il s'en évince que les organisations syndicales représentatives, qui disposent du monopole de présentation des candidats au premier tour des élections des représentants du personnel au comité d'entreprise, ont la liberté de présenter les candidats de leur choix ; que sont donc contraires à ces dispositions conventionnelles, celles de l'article L. 2324-22-1 du code du travail qui contraignent les organisations syndicales à établir, pour chaque collège électoral, des listes composées, alternativement jusqu'à épuisement du sexe sous-représenté, d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion des deux sexes inscrits sur la liste électorale ; qu'en jugeant le contraire, le tribunal d'instance a violé les textes susvisés ;

2°/ que le droit des organisations syndicales d'organiser leur gestion et leur activité garanti aux articles 3 et 8 de la convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail comprend tant la liberté pour les organisations reconnues représentatives de choisir leurs représentants que celle de pouvoir présenter aux élections professionnelles les candidats de leur choix ; qu'en considérant que les dispositions de l'article L. 2324-22-1, dès lors qu'elles n'avaient ni pour objet ni pour effet d'imposer à l'organisation syndicale le choix de son représentant, ne portaient pas atteinte aux articles 3 et 8 de la convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail, le tribunal d'instance a violé les articles susvisés ;

3°/ que seules des restrictions légitimes conformes à l'article 11, § 2, de la Convention européenne des droits de l'homme peuvent être portées à l'exercice de la liberté syndicale garanti par le § 1 ; que sont considérées comme des restrictions légitimes celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale ou à la protection des droits et libertés d'autrui ; que tel n'est pas le cas des dispositions de l'article L. 2324-22-1 du code du travail, lesquelles, en contraignant les organisations syndicales à présenter aux élections des représentants du personnel au comité d'entreprise des listes comportant alternativement des candidats des deux sexes à proportion de la part de femmes et d'hommes dans le collège électoral, restreignent, sans motif légitime au sens de l'article 11, § 2, leur liberté de choisir les candidats en fonction de leurs compétences et de la force de leur engagement pour la communauté des travailleurs ; qu'en décidant le contraire, le tribunal d'instance a violé l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

4°/ que si toute recherche de la volonté du législateur par voie d'interprétation est interdite au juge, lorsque le sens de la loi, tel qu'il résulte de sa rédaction, n'est ni obscur ni ambigu, et doit par conséquent être tenu pour certain, il y a exception si l'application du texte aboutit à quelque absurdité ; que l'objectif de la loi du 17 août 2015 est d'opérer un rééquilibrage de la représentation au bénéfice des femmes dans les instances représentatives du personnel ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'il était invité à le faire si l'application des dispositions de l'article L. 2324-22-1 du code du travail, en ce qu'elle peut entraîner l'annulation de l'élection de candidates femmes aux élections professionnelles, comme en l'espèce, n'est pas contraire à l'objectif du législateur qui est d'opérer un rééquilibrage de la représentation au bénéfice des femmes dans les instances représentatives du personnel et de favoriser l'égal accès des femmes et des

hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, le tribunal d'instance a privé sa décision de base légale au regard de l'article susvisé ;

Mais attendu, d'abord, qu'il résulte tant de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, d'effet direct (CJUE, 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16), que de l'article 23 de ladite Charte, que, dans le champ d'application du droit de l'Union européenne, est interdite toute discrimination fondée sur le sexe ; que les dispositions du code du travail relatives aux modalités d'élection des représentants du personnel mettent en oeuvre, au sens de l'article 51 de la charte, les dispositions de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte de la combinaison des articles 8 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales que toute discrimination entre les sexes en matière de conditions de travail est prohibée ;

Attendu, enfin, qu'aux termes de l'article 1er de la convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail concernant la discrimination, ratifiée par la France le 28 mai 1981, toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur le sexe, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, est interdite ;

Qu'il en résulte 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 ; qu'en ce que le législateur a prévu, d'une part, non une parité abstraite, mais une proportionnalité des candidatures au nombre de salariés masculins et féminins présents dans le collège électoral considéré au sein de l'entreprise, d'autre part, une sanction limitée à l'annulation des élus surnuméraires de l'un ou l'autre sexe, et dès lors que, par application de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juillet 2018, l'organisation d'élections partielles est possible dans le cas où ces annulations conduiraient à une sous-représentation trop importante au sein d'un collège, les dispositions en cause ne constituent pas une atteinte disproportionnée au principe de la liberté syndicale reconnu par les textes européens et internationaux visés au moyen et procèdent à une nécessaire et équilibrée conciliation avec le droit fondamental à l'égalité entre les sexes instauré par les dispositions de droit européen et international précitées ; que c'est dès lors à bon droit que le tribunal, sans avoir à effectuer la recherche visée à la quatrième branche du moyen, constatant que la liste déposée par le syndicat CFE-CGC ne respectait pas l'article L. 2324-22-1 du code du travail, a fait droit à la demande d'annulation dans les conditions prévues par l'article L. 2324-23 du même code ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en sa quatrième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt :

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour le syndicat CFE CGC France Télécom Orange et Mmes Q... et C...

PREMIER MOYEN DE CASSATION :

IL EST FAIT GRIEF au jugement attaqué D'AVOIR déclaré recevable le recours formé par la Fédération Communication Conseil Culture (F3C) - CFDT et Mme H..., D'AVOIR prononcé l'annulation de l'élection de Mme L... Q... en qualité de membre titulaire du comité d'établissement Direction technique et système d'information et D'AVOIR prononcé l'annulation de l'élection de Mme N... C... en qualité de membre suppléant du comité d'établissement Direction technique et système d'information ;

AUX MOTIFS QU' en l'espèce, la CFE CGC, Mmes Q... et C... soutiennent que les dispositions de l'article L. 2324-22-1 du code du travail ne sont pas conformes aux articles 3 et 8 de la convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail, à l'article 5 partie II de la Charte sociale européenne ainsi qu'à l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; qu'aux termes de l'article L. 2324-22-1 du code du travail, « Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2324-22 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 du présent article 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. Le présent article s'applique à la liste des délégués titulaires et à la liste des délégués suppléants » ; que l'article 3 de la convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail relative à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical, consacre le droit pour les organisations de travailleurs et d'employeurs d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, de formuler leur programme d'action ; que le deuxième alinéa de l'article 3 comme l'article 8 de la convention prévoient que la législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la convention ; que l'article 5 de la Charte sociale européenne et l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales garantissent les mêmes droits et libertés ; qu'ainsi la liberté syndicale recouvre le droit individuel d'adhérer au syndicat de son choix, la liberté

d'organisation syndicale et la liberté de choix des représentants syndicaux parmi les salariés élus ; que l'article L. 2324-22-1 du code du travail n'est pas relatif à la désignation du délégué syndical dont la mission est notamment de faire connaître à l'employeur les revendications ou propositions du syndicat ; que ces dispositions concernent exclusivement l'élection des membres du comité d'établissement, chargés de la représentation collective des travailleurs dans les décisions relatives à la vie de l'entreprise ; qu'elles ont été instaurées par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 pour que le nombre de femmes et d'hommes sur les listes de candidats soient en proportion équivalente au nombre de femmes et d'hommes sur les listes électorales qu'ils ont vocation à représenter ; qu'ainsi, l'article L. 224-22-1 du code du travail n'a ni pour objet ni pour effet d'imposer à l'organisation syndicale le choix de son représentant et ne porte pas atteinte aux textes internationaux précités ; que même à considérer que ces dispositions seraient susceptibles d'avoir une influence sur le choix des représentants syndicaux, l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales admet que l'exercice de la liberté syndicale puisse faire l'objet de restrictions qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique à la protection des droits et libertés d'autrui ; qu'en favorisant la représentation en miroir du corps électoral, les dispositions contestées ont pour objectif de promouvoir le droit des femmes sous représentées dans les instances représentatives du personnel et de rendre effectif l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux, aux fonctions électives et aux représentations professionnelles et sociales dans l'entreprise, qui constitue également un principe garanti par l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ; qu'il n'y a donc pas lieu d'écarter l'application de l'article L. 2324-22-1 du code du travail ;

1°) ALORS QUE les articles 3 et 8 de la Convention n° 87 de l'OIT, 4 de la Convention n° 98 de l'OIT et 5 de la Convention n° 135 de l'OIT ainsi que les articles 11-2 de la Convention européenne des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, 5 et 6 de la Charte sociale européenne, 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, pris en leur ensemble, garantissent la liberté syndicale laquelle implique la liberté des organisations syndicales de choisir leurs représentants et d'organiser librement leur activité ; qu'il s'en évince que les organisations syndicales représentatives, qui disposent du monopole de présentation des candidats au premier tour des élections des représentants du personnel au comité d'entreprise, ont la liberté de présenter les candidats de leur choix ; que sont donc contraires à ces dispositions conventionnelles, celles de l'article L. 2324-22-1 du code du travail qui contraignent les organisations syndicales à établir, pour chaque collège électoral, des listes composées, alternativement jusqu'à épuisement du sexe sous-représenté, d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion des deux sexes inscrits sur la liste électorale ; qu'en jugeant le contraire, le Tribunal d'instance a violé les textes susvisés ;

2°) ALORS QUE le droit des organisations syndicales d'organiser leur gestion et leur activité garanti aux articles 3 et 8 de la Convention n° 87 de l'OIT comprend tant la liberté pour les organisations reconnues représentatives de choisir leurs représentants que celle de pouvoir présenter aux élections professionnelles les candidats de leur choix ; qu'en considérant que les dispositions de l'article L. 2324-22-1, dès lors qu'elles n'avaient ni pour objet, ni pour effet d'imposer à l'organisation syndicale le choix de son représentant, ne portaient pas atteinte aux articles 3 et 8 de la Convention n° 87 de l'OIT, le Tribunal d'instance a violé les articles susvisés ;

3°) ALORS QUE seules des restrictions légitimes conformes à l'article 11 § 2 de la convention européenne des droits de l'homme peuvent être portées à l'exercice de la liberté syndicale garanti par le §1 ; que sont considérées comme des restrictions légitimes celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale ou à la protection des droits et libertés d'autrui ; que tel n'est pas le cas des dispositions de l'article L. 2324-22-1 du code du travail, lesquelles en contraignant les organisations syndicales à présenter aux élections des représentants du personnel au comité d'entreprise des listes comportant alternativement des candidats des deux sexes à proportion de la part de femmes et d'hommes dans le collège électoral, restreignent, sans motif légitime au sens de l'article 11 § 2, leur liberté de choisir les candidats en fonction de leurs compétences et de la force de leur engagement pour la communauté des travailleurs ; qu'en décidant le contraire, le Tribunal d'instance a violé l'article 11 de la convention européenne des droits de l'homme ;

4°) ALORS QUE si toute recherche de la volonté du législateur par voie d'interprétation est interdite au juge, lorsque le sens de la loi, tel qu'il résulte de sa rédaction, n'est ni obscur ni ambigu, et doit par conséquent être tenu pour certain, il y a exception si l'application du texte aboutit à quelque absurdité ; que l'objectif de la loi du 17 août 2015 est d'opérer un rééquilibrage de la représentation au bénéfice des femmes dans les instances représentatives du personnel ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'il était invité à le faire si l'application des dispositions de l'article L. 2324-22-1 du code du travail, en ce qu'elle peut entraîner l'annulation de l'élection de candidates femmes aux élections professionnelles, comme en l'espèce, n'est pas contraire à l'objectif du législateur qui est d'opérer un rééquilibrage de la représentation au bénéfice des femmes dans les instances représentatives du personnel et de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, le Tribunal d'instance a privé sa décision de base légale au regard de l'article susvisé.

SECOND MOYEN DE CASSATION :

IL EST FAIT GRIEF au jugement attaqué D'AVOIR déclaré recevable le recours formé par la Fédération Communication Conseil Culture (F3C) - CFDT et Mme H..., D'AVOIR prononcé l'annulation de l'élection de Mme L... Q... en qualité de membre titulaire du comité d'établissement Direction technique et système d'information et D'AVOIR prononcé l'annulation de l'élection de Mme N... C... en qualité de membre suppléant du comité d'établissement Direction technique et système d'information ;

AUX MOTIFS QU' en l'espèce, le protocole d'accord préélectoral du 22 septembre 2017, le procès-verbal des élections du 7 novembre 2017 et les écritures des parties établissent que le 3^e collège ingénieurs/cadres est constitué de 77 % d'hommes et 23 % de femmes ; que seize sièges devaient être pourvus à l'issue des élections des membres titulaires et des membres suppléants du comité d'établissement ; que le nombre de candidats à désigner pour chacun des deux sexes doit être déterminé selon le mode de calcul suivant, résultant de l'application de l'article L. 2324-22-1 alinéa 2 : candidats (hommes) : 16 sièges x 77/100 = 12,32, arrondi à l'entier inférieur : 12 candidats - candidates (femmes) : 6 sièges x 23/100 = 3,68, arrondi à l'entier supérieur : 4 candidates ; qu'ainsi, les listes de candidats devaient comporter douze hommes et quatre femmes, et devaient être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe ; qu'or, les deux procès-verbaux des élections produits aux débats démontrent que la CFE CGC a présenté une liste composée de onze candidats

et cinq candidates pour l'élection des membres titulaires et une liste composée de onze hommes et cinq femmes pour l'élection des membres suppléants ; que ces listes n'ont donc pas été établies par le syndicat conformément aux dispositions de l'article L. 2324-22-1 précité ; que l'article L. 2324-23 du code du travail prévoit 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. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats. La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article L. 2324-22-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions » ; que la CFE CGC ne saurait invoquer l'absence de candidats prompts à briguer un mandat électif et présentant le sexe permettant d'établir des listes conformes aux exigences de la loi, pour échapper à la sanction de l'annulation, alors que la loi du 17 août 2015 vise justement à contraindre les organisations syndicales à rechercher de nouvelles vocations auprès des salariés et en particulier auprès des femmes actuellement sous-représentées ; qu'ainsi il n'y a pas lieu d'écarter la sanction prévue par l'article L. 2324-23 du code du travail ; qu'en outre, la démission des élues en cours de procédure ne saurait priver la demande d'annulation de son objet et de son intérêt, dans la mesure où l'annulation de l'élection laisse le siège vacant contrairement à la démission qui permet au suppléant de remplacer le titulaire ; qu'en effet, en l'état des textes applicables au présent litige, la sanction prévue par l'article L. 2324-23 du code du travail a pour conséquence que l'organisation syndicale qui n'a pas respecté ses obligations en matière de parité proportionnelle ou d'alternance disposera d'un nombre d'élus inférieur à celui auquel elle aurait pu prétendre ; que la liste de candidats CFE-CGC pour l'élection des membres titulaires présente une sur-représentation des femmes, au nombre de cinq alors qu'elles devraient être quatre ; qu'en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats sur la liste, il y a lieu d'annuler l'élection de Madame L... Q... ; que s'agissant de la liste de candidats CFE-CGC pour l'élection des membres suppléants, elle présente une sur-représentation des femmes, au nombre de cinq alors qu'elles devraient être quatre ; qu'en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats, il y a lieu d'annuler l'élection de Madame N... C... ;

1°) ALORS QUE dans un mémoire distinct et motivé, le syndicat CFE CGC France Telecom Orange a contesté la conformité aux droits et libertés garantis par la Constitution des articles L. 2324-23 et L. 2324-10 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'article 7 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, dès lors qu'ils imposent l'annulation de l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise du sexe surreprésenté ou mal positionné sur la liste de candidatures sans assortir cette sanction de dispositions prévoyant le remplacement des sièges vacants selon des modalités permettant d'assurer l'effectivité de la représentation proportionnelle des deux sexes dans les instances représentatives du personnel voulue par le législateur et sans obliger l'employeur, dans cette hypothèse, à organiser de nouvelles élections si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre de représentants du personnel titulaires est au moins réduit de moitié, ce qui porte atteinte à l'effectivité du principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales garanti par l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958, au principe de la participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises garanti par l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et au principe résultant de l'article 34 de la Constitution selon lequel l'incompétence négative du législateur ne doit pas affecter un droit ou une liberté que la Constitution garantit ; que la déclaration d'inconstitutionnalité que prononcera le Conseil constitutionnel sur le fondement de l'article 61-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 entraînera, par voie de conséquence, la cassation du jugement attaqué pour perte de fondement juridique ;

2°) ALORS QUE les dispositions de l'article L. 2324-22-1 du code du travail, qui imposent pour chaque collège électoral des listes de candidature composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion des deux sexes dans le collège, ont pour finalité d'assurer une représentation équilibrée entre hommes et femmes ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'il était invité à le faire, si l'annulation de l'élection de Mmes Q... et C... sans prévoir les modalités de leur remplacement dans le respect d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes et l'impossibilité d'exiger de l'employeur l'organisation d'élections partielles pour pourvoir à leurs sièges vacants ne portent pas une atteinte disproportionnée au principe de participation prévu par l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le tribunal d'instance a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2324-22-1, L. 2324-23 et L. 2324-10 du code du travail.

Références :

travail concernant la discrimination, ratifiée par la France le 28 mai 1981

articles 21, 23 et 51 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ; articles 8 et 14 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; article 1er de la convention n° 111 de l'Organisation internationale du

Décision attaquée : *Tribunal d'instance de Villejuif, 09 mai 2018*

Publications :

Proposition de citation : Cass. Soc., 13 février 2019, pourvoi n°18-17042, Bull. civ.

Publié au bulletin des arrêts des chambres civiles

 Télécharger au format RTF

Composition du Tribunal :

Président : *M. Cathala*

Avocat(s) : *SCP Waquet, Farge et Hazan, SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer*

Origine de la décision

Pays : *France*

Juridiction : *Cour de cassation*

Formation : *Chambre sociale*

Date de la décision : 13/02/2019

Date de l'import : 18/06/2019

Fonds documentaire  : *Legifrance*



[Visitez le nouveau site de l'AHJUCAF](#)

Juricaf est un projet de l'AHJUCAF, l'association des cours judiciaires suprêmes francophones, réalisé en partenariat avec le Laboratoire Normologie Linguistique et Informatique du droit (Université Paris I).

Il est soutenu par l'Organisation internationale de la Francophonie et le Fonds francophone des inforoutes.

