

Jurisprudence Arrêt commenté

Représentation équilibrée des femmes et des hommes : la régularité des listes de candidats s'apprécie à la date du dépôt des candidatures



Marie Bourgault
Avocate
Lepany & associés

Depuis l'entrée en vigueur de la loi Rebsamen le 17 août 2015, les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'établissement des listes de candidats issues des articles L. 2314-30 et L. 2314-32 n'ont eu de cesse d'être au cœur du contentieux électoral. La chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi, au gré des élections professionnelles et des contentieux en découlant, eu l'occasion de forger progressivement sa jurisprudence en la matière. Pour autant, la Cour de cassation n'avait jamais eu l'occasion de se prononcer sur le point de savoir à quelle date la régularité des listes de candidats devait être analysée. C'est ce qu'elle a fait dans le cadre de son arrêt du 21 mai 2025.

Cass. soc., 21 mai 2025, n° 23-21.954

Dans cette affaire, une organisation syndicale avait déposé une liste de candidats conforme aux dispositions de l'article L. 2314-30 du Code du travail. Puis, une de ses candidates a finalement décidé de retirer sa candidature, postérieurement à la date limite de dépôt des candidatures fixée par le protocole d'accord préélectoral.

À la suite des résultats des élections, une organisation syndicale concurrente a donc contesté la régularité de la liste de candidats litigieuse, considérant qu'elle ne respectait pas, telle que présentée aux électeurs, les dispositions de l'article L. 2314-30 du Code du travail.

Le Tribunal judiciaire a fait droit à sa demande en jugeant la liste de candidats non conforme considérant qu'il y avait lieu

de tenir compte de la liste effectivement présentée aux électeurs et non de celle déposée dans le délai de dépôt des candidatures.

La question soumise à la Cour de cassation était donc de savoir à quelle date devait être analysée la régularité des listes de candidats au regard des règles applicables en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes, et, plus particulièrement, s'il y avait lieu de tenir compte de la liste de candidats telle que déposée à la date limite de dépôt des candidatures ou de celle effectivement présentée aux électeurs ?

Pour la Cour de cassation, il convient d'apprécier la régularité des listes de candidats à la date de dépôt des candidatures

dès lors qu'il intervenait avant la date limite prévue considérant que : « *l'appréciation de la régularité des listes au regard de l'article L. 2314-30 du Code du travail s'entend des listes déposées avant cette date limite de dépôt, peu important que la liste de candidats soumise au scrutin soit incomplète à la suite de la décision ultérieure de certains candidats de se retirer de la liste.* »

Appréciation de la conformité des listes de candidats au jour de leur dépôt

Les listes de candidats doivent être établies et présentées par les organisations syndicales dans un délai fixé par le protocole d'accord préélectoral ou le juge (C. trav., art. L. 2314-6, L. 2314-28 et L. 2314-29).

Etant précisé que les dispositions de l'article L. 2314-30 du Code du travail, d'ordre public absolu, imposent aux organisations syndicales de présenter une liste de candidats 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).

Aussi, les organisations syndicales ne peuvent plus modifier leur liste de candidats postérieurement à la date limite prévue pour ce dépôt.

L'analyse de la conformité des listes de candidats doit donc être réalisée au moment de ce dépôt.

En l'espèce, cette analyse conduit à considérer la liste de candidats litigieuse, présentée le 4 avril 2023 (soit avant la date limite de dépôt des candidatures fixée par le protocole d'accord préélectoral le 5 avril 2023 à 12 heures) conforme aux dispositions de l'article L. 2314-30 du Code du travail, ce qui n'était contesté par personne.

Absence d'incidence du retrait d'une candidature postérieurement à la date limite de dépôt des candidatures

Un salarié porté candidat peut toujours décider de retirer sa candidature, et ce postérieurement à la date limite de dépôt des candidatures entraînant la modification de la liste de candidats sur laquelle il était présenté.

L'organisation syndicale n'a donc aucune prise sur la décision du salarié candidat qui s'impose à elle dès lors qu'elle ne peut maintenir une candidature d'un salarié contre son gré.

C'est d'ailleurs en ce sens que la Cour rappelle que « *Nul ne pouvant être candidat sur une liste sans son accord, la décision d'un salarié de ne pas figurer sur une liste de candidats s'impose au syndicat ayant présenté cette liste, lequel doit retirer le salarié de sa liste de candidats dès qu'il en est informé.* » (Cass. soc. 25 juin 2014, n° 13-20.541).

Ainsi, la modification d'une liste de candidats peut s'imposer à l'organisation syndicale sans que cette dernière ne puisse s'y opposer.

Tel était le cas en l'espèce, une candidate ayant annoncé le 6 avril 2023, soit postérieurement à la date limite de dépôt des candidatures (fixé le 5 avril 2023 à 12 heures) qu'elle ne souhaitait plus se porter candidate, entraînant ainsi la modification de la liste sur laquelle elle était présentée.

Pour autant, la Cour de cassation écarte toute incidence du retrait de cette candidature considérant que la régularité des listes de candidats présentées par les organisations syndicales doit s'apprécier à la date de leur dépôt.

Cette décision apparaît d'autant plus justifiée en pratique qu'elle permet ainsi d'éviter toute dérive et tentative de pression de la part de l'employeur.

Etant précisé que la sanction encourue en cas de manquement aux règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes est celle de l'annulation de l'élection laissant ainsi le siège vacant (Cass. soc. 22 sept. 2021, n° 20-16.859 ; Cass. soc. 11 sept. 2024, n° 23-60.107).

Une position contraire de la Cour de cassation aurait donc pu être préoccupante pour la représentation du personnel.