



### Désignation DS des adhérents et Mixité des listes aux élections professionnelles

Points d'actualité jurisprudentielle

- **Un adhérent peut être désigné délégué syndical si tous les candidats de sa liste ont renoncé à ce mandat.**
- **Mixité des listes aux élections professionnelles**  
**Contentieux post-électoral : le non-respect de l'équilibre femmes/hommes n'entraîne pas l'annulation de l'intégralité de la liste ou de l'élection**  
**Contentieux pré-électoral : le juge peut être saisi pour déclarer la liste irrégulière avant même les élections**

Vous retrouverez l'explication détaillée de ces jurisprudences ci-jointe.

Fraternellement,

**Le pôle DLAJ confédéral**

# Un adhérent peut être désigné délégué syndical si tous les candidats de sa liste ont renoncé à ce mandat

---

## Arrêt de la Cour de cassation n° 648 du 8 juillet 2020, n° 19-14-605

Une union départementale CGT a désigné, dans un établissement où elle est représentative, un adhérent en qualité de délégué syndical (DS)<sup>1</sup>. La société conteste la désignation au motif qu'il restait des candidats non élus qui pouvaient être désignés.

La Cour de cassation se livre à l'interprétation de l'article L. 2143-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 29 mars 2018.

Selon le premier alinéa de ce texte, le délégué syndical doit être choisi parmi les candidats ayant recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles (et remplissant les conditions d'âge et d'ancienneté requises). Mais l'alinéa 2 prévoit des exceptions :

- si aucun des candidats présentés par le syndicat n'a eu 10%,
- ou s'il ne reste plus aucun candidat aux élections qui a eu 10%,
- ou si tous les élus qui ont eu 10% renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical,

**alors le syndicat peut désigner « un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement »<sup>2</sup>.**

Dans la situation jugée ici par la Cour, l'ensemble des candidats de la CGT avait renoncé à son droit à être désigné DS.

La Cour précise que les règles de désignation doivent être interprétées comme n'ayant « pas pour objet ou pour effet de priver l'organisation syndicale du droit de disposer du nombre de représentants syndicaux prévus », et que « le législateur a entendu éviter l'absence de délégué syndical dans les entreprises ».

1. Concernant les élus et candidats susceptibles d'être désignés DS, **la Cour reprend sa jurisprudence classique<sup>3</sup>, et évidente, selon laquelle le syndicat n'a pas à proposer d'être désigné DS à l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10% toutes listes syndicales confondues, pour recourir à l'alinéa 2.** Il est essentiel de conserver la liberté du syndicat à choisir son représentant dans l'entreprise.

2. Le véritable apport de l'arrêt est de préciser ce qu'il faut entendre par la possibilité, « à défaut » d'autres candidats, de désigner un DS parmi ses adhérents. La rédaction de l'article L. 2143-3,2

---

<sup>1</sup> Cette désignation visait à remplacer le délégué syndical initial.

<sup>2</sup> En ajoutant la possibilité de désigner un ancien élu ayant atteint la limite de d'exercice du mandat

<sup>3</sup> Soc. 27 fév. 2013, n° 12-15.807, Bull. 2013, V, n° 65 : la Cour avait jugé en 2013 que la loi n'imposait pas que l'OS propose d'abord à l'ensemble des candidats, toutes listes syndicats confondues, d'être désigné DS avant de pouvoir désigner un adhérent de son syndicat.

Votre adresse de messagerie est uniquement utilisée pour vous envoyer notre lettre d'information concernant l'activité CGT DLAJ. Vous pouvez à tout moment nous faire savoir votre souhait de désabonnement.

souffrait en effet d'ambiguïté. En effet, il était possible de penser que la faculté de renoncer au mandat de DS n'était ouverte qu'aux élus et non aux candidats non élus ; empêchant ainsi le syndicat de désigner un adhérent comme DS s'il restait des candidats non élus. C'est l'interprétation qu'en a fait l'employeur dans son pourvoi. La Cour de cassation rejette cette interprétation trop restrictive. Dans l'arrêt du 8 juillet, la Cour juge qu'**il est possible pour un syndicat de désigner DS un adhérent si l'ensemble de ses candidats a renoncé à son droit d'être désigné**. La Cour de cassation adopte, heureusement, une interprétation fidèle au reste de l'article et à l'esprit général des règles de désignation de DS.

\*\*\*

## Mixité des listes aux élections professionnelles

Contentieux post-électoral : le non-respect de l'équilibre femmes/hommes n'entraîne pas l'annulation de l'intégralité de la liste ou de l'élection

Contentieux pré-électoral : le juge peut être saisi pour déclarer la liste irrégulière avant même les élections

---

Par deux arrêts rendus le 27 mai 2020, la Cour de cassation confirme la seule sanction possible, après les élections, du non-respect d'une liste de l'équilibre femmes/hommes : l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du même sexe surreprésentés ou mal positionnés sur la liste. Elle réitère également sa position récente selon laquelle le juge peut être saisi avant les élections afin de déclarer une liste irrégulière et, le cas échéant, reporter la date de l'élection pour en permettre la régularisation.

Pour rappel, depuis 2015, les listes de candidats sont désormais soumises à une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes : elles doivent être composées d'un nombre de candidat·e·s proportionnel à la part de femmes et d'hommes dans le collège et respecter l'alternance jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de candidat de l'un de ses sexes<sup>4</sup>. Le code du travail prévoit que la contestation par le juge, « *après l'élection* », d'une liste qui ne respecte pas ces règles 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* »<sup>5</sup>.

**1/ Dans les deux arrêts du 27 mai dernier, le juge avait été saisi, après les élections, d'une demande d'annulation de l'intégralité de la liste, du fait qu'elle ne respecte pas la représentation équilibrée femmes-hommes. La Cour de cassation casse les deux décisions d'instance qui annulaient la liste. Elle rappelle que la contestation *après les élections* de listes irrégulières au regard des règles de**

---

<sup>4</sup> Article L. 2314-30 du code du travail

<sup>5</sup> Article L. 2314-32 du code du travail

**représentation équilibrée entre les femmes et les hommes ne peut entraîner que la sanction prévue par la loi, c'est-à-dire l'annulation de l'élection des élus concernés et non pas l'annulation de la liste voire celle des élections.**

L'enjeu syndical entre les deux types d'annulation est immense. En effet, l'annulation de l'élection du ou des élus concernés ne fait pas perdre au syndicat la représentativité qu'il a tirée des élections ni le droit à désigner un délégué syndical. Le candidat dont l'élection a été annulée peut lui aussi toujours être désigné DS, ce que la Cour de cassation a justifié au motif que la qualité de délégué syndical est subordonnée à l'exigence d'un score personnel d'au moins 10% et non à celle d'être élu<sup>6</sup>.

**2/ Mais** la Cour de cassation choisit d'ajouter que **« 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 [c'est-à-dire des règles de représentation équilibrée femmes-hommes] 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 ».**

Autrement dit, **le juge peut être saisi avant les élections du non-respect par une liste des règles sur la représentation équilibrée ; il peut alors déclarer irrégulière l'ensemble de la liste.** Ainsi, dans ce cas, l'irrégularité de toute la liste prive, concrètement, le syndicat de la possibilité de participer aux élections. Le syndicat ne peut donc plus établir sa représentativité et avoir accès à l'ensemble des prérogatives qui y sont attachées, notamment la désignation d'un délégué syndical.

Cette solution est de plus contestable juridiquement. En effet, s'il a toujours été possible de contester une liste avant les élections sur des motifs empêchant la présentation en elle-même d'un candidat (par exemple s'il n'a pas l'ancienneté requise ou ne fait pas partie de l'entreprise), l'obligation d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes se distingue du fait que son manquement et la sanction qui l'accompagne sont précisément prévus par la loi. Ainsi, seule la sanction légale devrait être envisageable. Il ne devrait pas être possible de saisir le juge avant les élections et encore moins de pouvoir déclarer irrégulière l'ensemble de la liste et priver le syndicat de se présenter aux élections.

**Toutefois, la Cour de cassation laisse la possibilité au juge de reporter les élections afin de permettre au syndicat de régulariser sa liste.** Face à la très grande difficulté parfois à trouver des candidat-e-s pour compléter une liste, le report ne servira sûrement à rien et conduira à la même impasse. Néanmoins, dans les autres situations, la solution permet d'avoir un peu de temps supplémentaire pour éviter d'être écarté du processus électoral. Il est donc important, en cas d'un tel contentieux pré-électoral, qui risque en plus de devenir une stratégie patronale, de penser à demander systématiquement le report.

Nos orientations nous conduisent à rechercher systématiquement le respect des règles de mixité des listes et surtout à favoriser l'accès des femmes aux mandats de représentants du personnel et de représentant syndical. A défaut cependant d'avoir réussi à trouver les camarad-e-s pour régulariser

---

<sup>6</sup> Lettre de la chambre sociale, n° spécial décembre 2019 : représentation équilibrée des femmes et des hommes lors des élections professionnelles à propos d'un des arrêts rendus par la Chambre sociale le 11 décembre 2019 (Soc. 11 déc. 2019, n° 18-19.379)

une liste complète, deux solutions de repli demeurent envisageables. Rappelons d'abord que la représentation équilibrée n'empêche jamais une candidature unique, peu importe le sexe du candidat présenté<sup>7</sup>. Mais surtout, la Cour de cassation considère que si un syndicat choisit de présenter une liste comprenant moins de candidats que de sièges à pourvoir, alors la représentation équilibrée doit être recalculée en fonction du nombre de candidats réellement présentées et non en fonction du nombre de sièges à pourvoir<sup>8</sup>. Autrement dit, présenter, le cas échéant, moins de candidats peut éventuellement permettre de respecter la représentation équilibrée. Cette solution semble s'accorder avec la lettre des textes et leur logique.

---

<sup>7</sup> Soc. 9 mai 2018, n° 17-14.088 ; Soc. 17 avril 2019, n° 17-26.724

<sup>8</sup> Soc. 11 déc. 2019, n° 18-23.513