

Non-respect des règles de parité lors des élections professionnelles : sanction ciblée sans impact sur la représentativité syndicale !

La violation des dispositions légales et réglementaires afférentes au principe de parité appliqué aux élections professionnelles n'emporte qu'une seule sanction : l'annulation de l'élection du candidat du sexe surreprésenté, sans aucune conséquence en matière de représentativité syndicale. Une confirmation de jurisprudence pragmatique, sensible aux enjeux de sécurité juridique et de stabilité du dialogue social.

Philippe Pacotte
Avocat associé
Henri Haguet
Avocat, Delsol Avocats

PRINCIPE DE PARITÉ APPLIQUÉ AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - CADRE JURIDIQUE

Le principe de parité dans la composition des listes de candidats au premier tour des élections du comité social et économique (« CSE ») est codifié à [l'article L. 2314-30 du Code du travail](#). En vertu de ce texte, chaque liste syndicale présentée au premier tour des élections doit respecter la répartition d'hommes et de femmes au sein du collège électoral concerné.

Lorsqu'une liste compte plusieurs candidats, les organisations syndicales ont l'obligation d'alterner entre candidat de chaque sexe. Le but de cette législation étant que la représentation du personnel reflète, au mieux, la démographie de l'entreprise.

Depuis son entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018, [l'article L. 2314-30 du Code du travail](#) est à l'origine d'un abondant contentieux, tant dans la mise en œuvre du principe de parité que dans ses sanctions.

L'arrêt de la Cour de cassation du 9 octobre 2024 ([Cass. soc., 9 oct. 2024, n° 23-17.506 F-B](#)) s'inscrit dans la lignée de ce contentieux. Toutefois, son originalité réside non pas dans l'application du principe mais bien dans les conséquences de sa violation, et plus précisément de ses éventuels effets de bord.

La question au cœur des débats était de savoir si le manquement au principe de parité peut mettre en péril la représentativité d'une organisation syndicale. La Cour de cassation, fidèle à sa jurisprudence, répond par la négative et confirme une position désormais bien identifiée : le manquement aux règles de parité entraîne seulement l'annulation de l'élection du candidat du sexe surreprésenté.

LE CONTEXTE

Les faits. - En l'espèce, à l'occasion du renouvellement de son CSE, le GIE Alliance gestion (« le GIE ») et la fédération syndicale FIECI CFECGC (« la CFE-CGC ») ont signé le 2 février 2023 un protocole d'accord préélectoral, prévoyant notamment une proportion de 70,24 % de femmes et 29,76 % d'hommes au sein du premier collège, pour lequel trois sièges étaient à pourvoir.

Le 22 février 2023, la CFE-CGC a adressé au GIE une liste qui, pour le premier collège et en dépit du nombre de sièges à pourvoir, ne comptait qu'une seule candidate.

Le 27 février 2023, le GIE a contesté la conformité de cette liste au regard des dispositions afférentes à la représentation équilibrées entre les femmes et les hommes. Il demandait alors à la CFE-CGC de modifier sa liste ou de la retirer. Le syndicat a ignoré cette demande et maintenu sa seule et unique candidate au sein du premier collège.

Le 13 mars 2023, et bien que le quorum électoral n'ait pas été atteint lors du premier tour des élections, la seule et unique candidate de la CFE-CGC a obtenu 100 % des voix exprimées. Cette dernière s'est représentée au second tour, sans étiquette syndicale, et a été élue.

Le jugement rendu par le tribunal judiciaire de Paris. - À la suite de cette élection, le GIE a saisi le Tribunal judiciaire de Paris du fait du non-respect des règles de parité lors du premier tour. Selon son argumentaire, la CFE-

CGC ne pouvait être considérée comme syndicat représentatif au sein de l'entreprise du fait du manquement constaté au principe de parité lors de la composition de la liste.

Le GIE demandait alors l'annulation des élections mais aussi la disqualification de la représentativité de la CFCEGC aux motifs que, d'une part, si le syndicat avait respecté les règles de parité, il n'aurait probablement pas déposé de liste et n'aurait donc pas pu atteindre le seuil de 10 % requis pour la représentativité ; d'autre part, le non-respect de la parité a, selon le GIE, biaisé les chances des autres syndicats de se conformer aux règles et d'atteindre eux aussi le seuil de représentativité.

Le tribunal judiciaire a rejeté les demandes de l'employeur, estimant que l'irrégularité constatée ne remettait pas en cause le critère d'audience syndicale, ni la validité des élections.

Le GIE a contesté cette décision à deux reprises et par deux voies distinctes, la première par le biais d'une question prioritaire de constitutionnalité (« QPC ») et la seconde dans le cadre d'un pourvoi en cassation, sans rencontrer le succès escompté.

LE REFUS DE TRANSMETTRE UNE QPC AU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

● *La sanction du manquement au principe de parité, cœur de la QPC*

Par mémoire distinct, le GIE sollicitait la transmission d'une QPC au Conseil constitutionnel afin qu'il se prononce sur l'inconstitutionnalité du troisième alinéa de [l'article L. 2314-32 du Code du travail](#), lequel dispose que les manquements à l'article L. 2314-30 du même Code sont sanctionnés par l'annulation de l'élection du candidat du sexe surreprésenté.

En synthèse, le GIE affirmait que le dépôt, par une organisation syndicale, d'une liste de candidats aux élections du CSE ne comportant pas un nombre de candidats correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale ne peut pas seulement être sanctionné par l'annulation de l'élection du candidat du sexe surreprésenté. Pour le GIE, elle devait également conduire le juge à annuler l'élection dans son ensemble et d'autant plus lorsque ce manquement a été déterminant de la qualité représentative du syndicat.

En conséquence, et selon le GIE, le troisième alinéa de [l'article L. 2314-32 du Code du travail](#) contrevenait au Préambule de la [Constitution du 27 octobre 1946](#) (« Préambule de 1946 »), mais aussi à la [Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789](#) (« DDHC »).

Le GIE se référait, pour le Préambule de 1946 à ses alinéas 6 (1) et 8 (2), afférents au droit des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail et à la liberté syndicale. Concernant la DDHC, il visait ses articles 1^{er} (3), 5 (4) et 6 (5) - lesquels renvoient aux principes de liberté et d'égalité.

D'après le GIE, l'absence de disposition prévoyant l'annulation des élections dans leur totalité du fait d'une irrégularité au principe de parité, en ce qu'elles ont été déterminantes de la représentativité de la seule organisation syndicale ayant présenté un candidat au premier tour, pouvait porter atteinte à ces principes constitutionnels. Toujours selon le GIE, l'absence de sanction était d'autant plus critiquable dans la mesure où la CFE CGC avait ainsi pu obtenir la qualité de syndicat représentatif.

● *Une QPC dépourvue de caractère sérieux*

Dans sa réponse au pourvoi en cassation du GIE, la chambre sociale renvoie expressément à l'arrêt en date du 10 octobre 2023 par lequel elle s'est prononcée sur la recevabilité de la QPC formulée par le même GIE (6).

En premier lieu, et selon la Cour, « le législateur n'a pas porté atteinte au principe d'égalité devant la loi, la sanction étant appliquée de la même manière à tous les syndicats placés dans la même situation ». Par conséquent, aucune violation du principe d'égalité de traitement - qu'il résulte de la DDHC ou du Préambule de 1946 - ne pouvait être caractérisée.

En second lieu, la Cour affirme que le troisième alinéa de l'article L. 2314-32 est une « conciliation équilibrée » (7) entre les exigences de participation des travailleurs et de représentation équilibrée des sexes, en limitant la sanction au strict nécessaire : l'annulation de l'élection des candidats surnuméraires du sexe surreprésenté, sans remettre en cause la représentativité syndicale ni leur accès à la négociation collective.

Au soutien de cette analyse, la Cour se réfère à une précédente QPC du 13 juillet 2018. En l'espèce, les requérants reprochaient au législateur de ne pas avoir imposé à l'employeur d'organiser des élections partielles afin de pourvoir les sièges de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise devenus vacants, y compris lorsqu'un collège électoral n'était plus représenté ou si le nombre d'élus était réduit de moitié ou plus du fait de l'annulation de l'élection de candidats pour manquement aux règles de parité (8). Le périmètre de cette QPC portait donc sur une exception au principe d'organisation des élections partielles, et non sur le mécanisme d'annulation de l'élection des candidats du sexe surreprésenté.

Le Conseil constitutionnel a rejoint la position des requérants et déclaré inconstitutionnelles les dispositions attaquées. Selon lui, l'absence d'élections partielles dans ces circonstances pouvait perturber le fonctionnement normal des instances représentatives du personnel, en violation du principe de participation des travailleurs, garanti par l'alinéa 8 du Préambule de 1946. Le Conseil constitutionnel précisait dans sa décision que les dispositions contestées pouvaient aboutir à ce que plusieurs sièges demeurent vacants dans ces institutions représentatives du personnel, pour une période pouvant durer plusieurs années, y compris dans les cas où un collège électoral n'y est plus représenté et où le nombre des élus titulaires a été réduit de moitié ou plus.

À l'instar du Conseil constitutionnel, la Cour de cassation a entendu préserver la stabilité du dialogue social dans son arrêt du 10 octobre 2023 pour rejeter la QPC sollicitée par le GIE.

À son sens, l'annulation de l'élection et la remise en cause *a posteriori* de la représentativité d'un syndicat auraient pu perturber la négociation collective en entreprise, et plus généralement l'action des syndicats.

Bien qu'en pratique ce risque aurait été limité, compte tenu du délai de prescription (15 jours, [C. trav., art. R. 2314-24](#)) et de la durée de la procédure en matière de contentieux électoral, un employeur aurait pu décider à la suite d'élections professionnelles d'écartier au moins temporairement un syndicat des négociations en cas de procédure en contestation de la légalité des résultats des élections professionnelles du fait de manquements constatés au principe de parité et en déduire qu'il n'est pas représentatif.

Compte tenu de ces deux points, la Cour a rejeté la QPC et, dans l'arrêt du 9 octobre 2024, écarté les moyens développés par le GIE.

UNE DÉCISION DANS LA CONTINUITÉ D'UNE JURISPRUDENCE DÉSORMAIS BIEN ÉTABLIE DE LA COUR DE CASSATION

Dans le prolongement de son arrêt afférent à la QPC, la Cour de cassation réaffirme que - en matière de sanction des manquements au principe de parité - l'office du juge est strictement limité à l'annulation de l'élection du candidat du sexe surreprésenté.

Il s'agit de la seule et unique conséquence, sans autre répercussion ou effet de bord en d'autres domaines du droit du travail.

• Parité et représentativité syndicale, deux notions distinctes et sans sanctions communes

La Cour de cassation débute son raisonnement en rappelant que, conformément à [l'article L. 2122-1 du Code du travail](#), sont considérées représentatives « les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 (9) et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ».

Les critères de représentativité sont donc limitativement énumérés par les articles L. 2121-1 et L. 2122-1, le premier renvoyant aux qualités du syndicat et le second à son audience électorale.

La Cour poursuit son analyse, cite [l'article L. 2314-32 du Code du travail](#) et affirme que le manquement au principe de parité n'emporte donc qu'une seule et unique sanction : l'annulation de l'élection du ou des élus du sexe surreprésenté.

La Cour rappelle ainsi que la représentativité se mesure par l'audience électorale obtenue par le syndicat. La conformité formelle des listes aux règles de parité n'étant pas visée à l'article L. 2121-1 ou L. 2122-1, elle ne saurait justifier l'annulation de l'élection dans son ensemble, ni la perte du caractère représentatif.

Il était impossible, selon la Cour de cassation, de lier parité et représentativité syndicale.

La Cour achève ses développements en confirmant la décision de première instance, peu important que le tribunal n'ait pas - comme le demandait le GIE - évalué l'impact de ce manquement concernant le préjudice qu'auraient subi les autres organisations syndicales. Dans la mesure où ces préjudices étaient seulement théoriques, cette demande apparaissait tout aussi infondée.

Cet arrêt conforte un peu plus une jurisprudence établie à deux égards.

• Pas de lien entre représentativité et manquement au principe de parité : une position déjà arrêtée par la Cour de cassation

Cette position n'est pas nouvelle, la chambre sociale ayant en effet affirmé dès 2020 que l'élection de membres du CSE du sexe surreprésenté n'a pas d'incidence sur la représentativité d'un syndicat (10) .

Si la Cour ne reprend pas cette formule, elle dégage le même principe dans son arrêt du 9 octobre 2024 et s'interdit de confondre les objets respectifs des [articles L. 2122-1](#), [L. 2122-1](#) et [L. 2314-32 du Code du travail](#). Cet arrêt s'inscrit ainsi dans la continuité d'une jurisprudence désormais établie de la Cour de cassation.

En effet, la Cour avait déjà affirmé que le non-respect de la parité ne justifie pas l'annulation de l'ensemble des élections, ni la perte de la représentativité du syndicat concerné (11) . Elle rappelait déjà que, si l'employeur entend se prévaloir d'une annulation des élections, il doit se manifester avant que les résultats ne soient arrêtés !

Au-delà, l'office du juge est nécessairement limité à l'annulation de l'élection des seuls élus du sexe surreprésenté.

Selon nous, la Cour suit les traces du Conseil constitutionnel et privilégie le dialogue social par rapport à une lecture extensive du principe de parité. Cette approche nous semble dictée par le pragmatisme et le principe de sécurité juridique.

En effet, la stabilité du dialogue social n'est pas que le fait des parties. Elle nécessite également, pour les organisations syndicales, un cadre juridique bien arrêté et sans crainte de perdre leur caractère représentatif pour un motif érigé *contra legem*. La parité ne sera donc pas l'épée de Damoclès de la représentativité syndicale.

→ Voir extraits des arrêts page ci-contre

EXTRAIT DE L'ARRÊT Question prioritaire de constitutionnalité

8. À l'occasion du pourvoi qu'il a formé contre le jugement rendu le 9 juin 2023 par le tribunal judiciaire de Paris statuant sur la requête déposée le 3 avril 2023, le GIE a, par mémoire distinct et motivé, demandé de renvoyer au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité ainsi rédigée :

« Les dispositions de l'alinéa 3 de [l'article L. 2314-32 du Code du travail](#), qui ne prévoient comme sanction du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-30 du même code que la simple 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, portent-elles atteinte, en ce qu'elles ne prévoient pas l'annulation des élections même lorsque l'irrégularité dans le déroulement des élections née de la présentation par une organisation syndicale d'une liste de candidat ne répondant pas aux exigences d'ordre public de l'article L. 2314-30 a été déterminante de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, 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, en l'occurrence le droit des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail et le principe d'égalité tels que garantis par les alinéas 6 et 8 du Préambule de la [Constitution du 27 octobre 1946](#) et les articles 1, 5 et 6 de la [Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789](#) ? » [...]

12. D'autre part, la question posée ne présente pas un caractère sérieux. En effet, en premier lieu, le législateur n'a pas porté atteinte au principe d'égalité devant la loi, la sanction étant appliquée de la même manière à tous les syndicats placés dans la même situation.

13. En second lieu, le législateur, exerçant pleinement la compétence que lui attribue la Constitution, a opéré une conciliation équilibrée entre les exigences de l'alinéa 3 du préambule de la [Constitution du 27 octobre 1946](#) et celles des alinéas 6 et 8 de ce préambule en choisissant, en cas d'irrégularité de la liste de candidats aux élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique, lorsque le tribunal statue après l'élection, la seule sanction de 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, sans remettre en cause la qualité représentative des organisations syndicales leur permettant d'accéder à la négociation collective, notamment des conditions de travail des salariés de l'entreprise. [...]

15. Il résulte des motifs de cette décision que les dispositions contestées pouvaient aboutir à ce que plusieurs sièges demeurent vacants dans ces institutions représentatives du personnel, [...] et que ces dispositions pouvaient ainsi conduire à ce que le fonctionnement normal de ces institutions soit affecté dans des conditions remettant en cause le principe de participation des travailleurs. Le Conseil constitutionnel en a tiré la conséquence que, même si les dispositions contestées visaient à garantir, parmi les membres élus, une représentation équilibrée des femmes et des hommes, l'atteinte portée par le législateur au principe de participation des travailleurs était manifestement disproportionnée (§§ 12 et 13).

16. En conséquence, il n'y a pas lieu de renvoyer la question prioritaire de constitutionnalité au Conseil constitutionnel.

[Cass. soc., 10 oct. 2023, n° 23-17.506](#)

13. Aux termes de [l'article L. 2122-1 du Code du travail](#), dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

14. Il résulte par ailleurs de [l'article L. 2314-32 du Code du travail](#) 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. 2314-30 entraîne la seule sanction de 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 et que, l'annulation, en application des dispositions de [l'article L. 2314-32 du Code du travail](#), de l'élection d'un candidat au titre du non-respect par la liste de candidats des prescriptions prévues à l'article L. 2314-30 du même code est sans effet sur la condition d'audience électorale requise par l'article L. 2122-1 du même code pour l'acquisition de la qualité de syndicat représentatif.

15. C'est en conséquence à bon droit que le tribunal a rejeté la demande du GIE d'annulation du premier tour des élections et consécutivement au score électoral du syndicat, ainsi que la demande d'annulation des élections, sans avoir à procéder aux recherches visées au moyen quant aux comportements hypothétiques du syndicat et d'éventuelles autres organisations syndicales et peu important qu'un second tour ait été organisé compte tenu du nombre de votants au premier tour.

[Cass. soc., 9 oct. 2024, n° 23-17.506](#)

(1) « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. », Préambule de la [Constitution, 27 oct. 1946](#), al. 6.

- (2) « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. » , Préambule de la [Constitution, 27 oct. 1946](#), al. 8.
- (3) « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune. », DDHC, art. 1^{er}.
- (4) « La Loi n'a le droit de défendre que les actions nuisibles à la Société. Tout ce qui n'est pas défendu par la Loi ne peut être empêché, et nul ne peut être contraint à faire ce qu'elle n'ordonne pas. », DDHC, art. 5.
- (5) « La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. », DDHC, art. 6.
- (6) [Cass. soc., 10 oct. 2023, n° 23-17.506](#) FS-B.
- (7) Ibid.
- (8) Cons. const., 13 juill. 2018, n° 2018-720/726 QPC.
- (9) Le respect des valeurs républicaines ; l'indépendance ; la transparence financière ; une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation (qui s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts) ; L'audience établie au premier tour des élections du CSE, l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ; les effectifs d'adhérents et les cotisations.
- (10) [Cass. soc., 1^{er} juill. 2020, n° 19-14.222](#).
- (11) [Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-26.568](#) ; [Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-60.147](#).