

Élections : le DREETS n'a pas à préciser la répartition des hommes et des femmes dans chaque collège électoral ^{200q6}

Florence **BERGERON-CANUT**

Cass. soc., 29 sept. 2021, n° 20-60246, F-B

NOTE

Le DREETS doit-il, lorsqu'il procède à la répartition des salariés dans les collèges électoraux, préciser la répartition des hommes et des femmes dans chaque collège électoral ? C'est à cette question que répond, par la négative, la chambre sociale de la Cour de cassation dans cet arrêt du 29 septembre 2021. Quelques rappels s'imposent avant de se pencher sur le cas d'espèce. L'objet du protocole d'accord préélectoral (ci-après « protocole préélectoral ») est notamment de répartir le personnel entre les collèges et les sièges entre les catégories de personnel. Sur ces points, l'accord doit être conclu à la double condition de majorité visée à l'article L. 2314-6 du Code du travail (majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles). Lorsque au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux (C. trav., art. L. 2314-13, al. 3). Le DREETS doit prendre sa décision dans un délai de deux mois à compter de la réception de la contestation ; à défaut de décision à l'expiration de ce délai, l'employeur ou les syndicats intéressés peuvent saisir, dans le délai de 15 jours, le tribunal judiciaire afin qu'il soit statué sur la répartition (C. trav., art. R. 2314-3). La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral et emporte la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. Lorsque aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux (C. trav., art. L. 2314-14). La Cour de cassation a apporté d'utiles précisions relatives aux conditions de saisine de l'autorité administrative. Ainsi, à partir du moment où une organisation syndicale a manifesté son intention de participer à la négociation préélectorale et n'est pas responsable de l'absence de négociation, l'employeur ne peut-il pas procéder unilatéralement à cette répartition, la saisine du DREETS s'imposant (Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-26522 : Cah. soc. juill. 2018, n° 123k7, p. 347). Par ailleurs, la condition de saisine de l'administration liée au défaut d'obtention d'un accord n'implique pas, faute de dispositions légales expresses en ce sens, exigence d'un désaccord formalisé et cette saisine s'impose quand bien même les mandats des anciens élus ne seraient

plus en cours (Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 19-12896 : BJT mars 2020, n° 113b0, p. 18).

L'arrêt sous analyse complète ce panorama jurisprudentiel à propos, cette fois, du rôle de l'administration en la matière. En l'espèce, une unité économique et sociale (UES), constituée conventionnellement, a saisi la DIRECCTE (DREETS désormais) pour que soit procédé à la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux pour l'élection au comité social et économique. Un syndicat a saisi le tribunal judiciaire d'une demande d'annulation de la décision administrative ayant procédé à cette répartition. Débouté de son action, le syndicat a formé un pourvoi en cassation au soutien duquel il argue, notamment, qu'il appartient au DIRECCTE, saisi d'une demande de répartition du personnel dans les collèges électoraux et de répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, de fixer également la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral par catégorie en application des articles L. 2314-13 et L. 2314-31 du Code du travail. Ayant omis cette répartition par sexe, la décision administrative serait nécessairement incomplète et la décision ne pourrait être considérée comme régulière par le juge. Le moyen est rejeté. La Cour de cassation cite, d'abord, le premier alinéa de l'article L. 2314-30 du Code du travail : 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. Elle se réfère, ensuite, à l'article L. 2314-13 du Code du travail en ce qu'il précise, en ses deux premiers alinéas, que la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6 et que cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. Et la Cour de convoquer, enfin, l'article L. 2314-31 en vertu duquel, dès qu'un accord ou une décision de l'autorité administrative ou de l'employeur sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes