

La loi « Rebsamen » du 23 juillet 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, vise, notamment, à la mise en place d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les Institutions Représentatives du Personnel. Elle impose que les listes de candidats aux élections professionnelles comportent une proportion de femmes et d'hommes reflétant leur nombre respectif dans les collèges électoraux.

1. Elections concernées

Ces dispositions s'appliquent aux élections organisées **à compter du 1er janvier 2017**.
Sont concernées : l'élection des délégués du personnel (DP), des représentants au comité d'entreprise (CE), de la DUP et celle de la nouvelle Instance unique (dont les membres sont élus dans les mêmes conditions que le CE ou les DP).

2. Obligation pour les listes de candidats de refléter la répartition femmes/hommes

Pour **chaque collège électoral**, les listes comportant plusieurs candidats devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Si ce calcul n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi suivant :

- Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5
- Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5

Exemple :

Dans une entreprise comptant 180 salariés, le collège ouvriers/employés compte 160 salariés dont 100 femmes et 60 hommes.

Ce collège doit élire 5 DP titulaires.
Nombre de femmes devant figurer sur chaque liste électorale : $5 \times 100/160 = 3,12$ arrondi à 3.
Nombre d'hommes devant figurer sur la chaque liste électorale : $5 \times 60/160 = 1,87$ arrondi à 2.

3. Obligation de présenter alternativement une femme et un homme

Outre le respect proportionnel de la parité femmes / hommes, les listes de candidats devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement d'un des candidats d'un des sexes.

4. Non-respect de ces obligations: annulation des élections des candidats concernés

Rappelons que les contestations relatives à la composition des listes de candidats sont de la compétence du Tribunal d'instance. Seul le juge est compétent pour annuler des élections, sur saisine de toute personne intéressée (employeur, électeur, syndicat, ...)

Si le juge constate, après une élection, que les prescriptions relatives au nombre de femmes et d'hommes à présenter sur les listes n'ont pas été respectées, il pourra **annuler l'élection des candidats élus en surnombre**. Le juge annule alors l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre de la liste des candidats.

En cas de non-respect des prescriptions relatives à la composition alternée des listes de

candidats, le juge peut, après l'élection, **annuler l'élection des élus dont le positionnement sur la liste de candidat ne respecte pas ces prescriptions**.

5. Absence d'élections partielles en cas d'annulation de l'élection de plusieurs élus

La loi prévoit une exception aux règles habituelles en matière d'élections partielles. En effet, **l'employeur n'aura pas à organiser d'élections partielles**, et ce même si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre d'élus titulaires est réduit de moitié, dès lors que ces événements sont la conséquence de l'annulation de l'élection de DP ou de membres du CE prononcée par le juge sur le fondement du principe de parité.

6. Contenu du protocole préélectoral en matière de parité

L'accord préélectoral devra obligatoirement **mentionner la proportion de femmes et d'hommes** composant chaque collège électoral.

Il faudra donc prévoir la proportion d'électrices et d'électeurs composant les listes électorales. En outre, il est conseillé de mentionner le nombre de candidats de l'un et l'autre sexes à présenter sur chaque liste de candidats.

7. Information des salariés

Dès que l'accord préélectoral est signé, l'employeur devra porter à la connaissance des salariés la part de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

N'hésitez pas à nous contacter
tél. 01 40 49 02 19

www.cornillier-avocats.com