

Flash info

Les dispositions des articles L. 2314-30 et suivant du code du travail introduites par la loi Rebsamen, applicables depuis le 1^{er} janvier 2017, visent à améliorer la représentation équilibrée des femmes et hommes dans les institutions représentatives du personnel. Ces dispositions nouvelles ont été validées par le Conseil Constitutionnel par une décision du 19 janvier 2018 ([C. cons. QPC, 19 janv. 2018, n°2017-686](#))

Ainsi, les listes de candidats, pour chaque collège, et pour les titulaires comme les suppléants, doivent comprendre un nombre de femmes et d'hommes proportionnel à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. La liste doit être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un sexe (Art. L.2314-30 C. trav.)

L'application de ces exigences de parité, ayant vocation à s'appliquer aux élections des titulaires et des suppléants, est source d'un contentieux florissant auquel les magistrats apportent au fur et à mesure des réponses aux zones d'ombre laissées par les textes.

Dans cet arrêt du 6 juin 2018 ([Cass. Soc., 6 juin 2018, n°17-60.263](#)), une association qui organisait les élections des délégués du personnel et des représentants au comité d'entreprise avait prévu des dispositions, dans le cadre de son protocole d'accord préélectoral, permettant une répartition proportionnelle des sièges entre les hommes et les femmes dans chaque collège. Cependant, certaines des listes de candidats ne respectaient pas les règles d'alternance homme / femme.

Sur ce constat, l'Union départementale Force ouvrière de la Lozère a sollicité l'annulation des élections de trois représentants du personnel élu de sexe féminin devant le tribunal d'instance de Mende, sur le fondement du non-

respect par l'association de cette présentation alternée sur les listes électorales.

Dans un jugement rendu en date 28 avril 2017, les juges du fond ont jugé que la répartition des sièges était effectuée dans le respect des règles de proportionnalité entre les hommes et les femmes. Par conséquent, l'objectif de proportionnalité étant atteint, il n'y avait pas lieu d'annuler les élections en raison de la méconnaissance des règles relatives à la présentation alternée sur les listes.

Or, la Cour de cassation, dans un arrêt rendu le 6 juin 2018 a cassé l'arrêt rendu par le tribunal d'instance de Mende au motif que le non-respect de l'ordre de présentation des candidats sur la liste électorale était de nature à entraîner l'annulation des élections des représentants élus « *mal positionnés*. » Les deux exigences édictées par l'article L. 2314-30 (proportionnalité + alternance) sont donc cumulatives.

En outre, faisant écho à sa décision rendue le 9 mai 2018 ([Cass. Soc., 9 mai 2018, n°17-60.133, P+B](#)) relative à un employeur qui tentait en vain de contourner les règles de proportionnalité en présentant un **unique candidat**, la Haute juridiction apporte une atténuation par rapport à la règle édictée par le Code du travail. Elle fait ainsi preuve de bon sens en estimant que l'annulation des élections n'est pas encourue lorsque:

- La liste correspond à **la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège** concerné
- Lorsque **tous les candidats** de la liste ont été **élus**.

Néanmoins, force est de constater que les magistrats ne semblent pas enclins à adopter d'avantage de souplesse quant à l'application de ces dispositions.

P.D.G.B Société d'Avocats
 174, avenue Victor Hugo
 75116 Paris
 Tél. : 00 (33) 01.44.05.21.21
www.pdgb.com
Patricia GOMEZ-TALIMI