

CE, DP : LA REPRESENTATION DOIT ETRE EQUILIBREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Sollicité dans le cadre de sept Questions Prioritaires de Constitutionnalité (QPC), le Conseil constitutionnel vient de décider que des élections partielles de membres du comité d'entreprise (CE) et de délégués du personnel (DP) devront être organisées pour répondre à ce principe.

Il est important de rappeler que la mixité proportionnelle entre les femmes et les hommes a été mise en place le 17 août 2015 par la Loi REBSAMEN. Deux obligations devaient être respectées pour établir les listes de candidats :

- *La première obligation* étant la concordance entre la proportion respective de chaque sexe dans un collège électoral, d'une part, et dans la liste de candidats, d'autre part.
- *La seconde obligation* concernant l'alternance dans chaque liste électorale entre candidats de sexe différent jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Ce principe de mixité proportionnelle doit être respecté pour l'élection des membres du Comité Social et Économique (CSE) mis en place par les ordonnances MACRON (C. trav., art. L. 2314-30).

Le dispositif repose sur l'annulation de l'élection des candidats du sexe surreprésenté issus de listes ne respectant pas les règles de parité mais, selon le législateur, il ne devait pas y avoir organisation d'élections partielles en cas d'annulation de l'élection des candidats du fait d'un non-respect des obligations de concordance et d'alternance précitées.

Cependant le fait de ne pas pouvoir procéder à des élections partielles dans le cadre d'un CSE a été déclaré contraire à la Constitution le 21 mars 2018 à la suite d'une QPC qui lui a été posée.

Néanmoins cette règle d'exclusion d'élections partielles est demeurée applicable pour les CE et les DP durant cette période transitoire.

C'est ainsi que les élections de CE et DP ont fait l'objet, à leur tour, de sept QPC et le Conseil constitutionnel vient d'adopter le même raisonnement que dans le cadre de la mise en place d'un CSE. **Dans une Décision rendue le 13 juillet 2018 ce dernier déclare que des élections partielles devront être organisées s'il y a eu annulation de l'élection des candidats du sexe surreprésenté issus de listes ne respectant pas le principe de représentation équilibrée Femmes/Hommes.**

Plus précisément : depuis le 14 juillet 2018, date de publication de cette Décision, les employeurs ont l'obligation d'organiser des élections partielles si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié, ou plus, à la suite de l'annulation des élections de DP ou de membres du CE en raison du non-respect des règles de parité entre les femmes et les hommes dans la constitution des listes électorales.

Pour le Conseil constitutionnel il est hors de question que le fonctionnement normal de ces institutions soit affecté car de nombreux CE et DP sont encore en cours de mandat et ce jusqu'au 31 décembre 2019, date limite de mise en place du CSE.

Ne pas organiser d'élections partielles en pareille situation porterait atteinte au principe de participation des salariés car plusieurs sièges peuvent demeurer 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.

CONSEQUENCES

- Les dispositions figurant au 2^e alinéa de [l'article L.2314-7](#) et au 1^{er} alinéa de l'article [L. 2324-10](#) dans leurs rédactions issues de la loi du 17 août 2015 sont contraires à la Constitution. Elles se trouvent donc abrogées à compter de la publication de la Décision du Conseil constitutionnel.
- Dès lors il devient obligatoire d'organiser des élections partielles quand les conditions sont réunies dans les entreprises qui s'en étaient affranchies (sauf, bien sûr, si l'échéance des mandats est trop proche).
- Et si le Conseil décide de ne pas donner d'effet rétroactif à cette déclaration d'inconstitutionnalité on peut espérer que les juges en tiendront compte dans les contentieux en cours.

Lorsque la CFDT a un intérêt syndical –comme par exemple la possibilité d'être plus représentative– ce texte peut lui permettre *stratégiquement* de demander l'annulation des listes au CE et/ou DP qui ne répondent pas aux obligations de parité. L'employeur sera alors contraint d'organiser une élection partielle.