*06/12/2016*

**Une présence renforcée des femmes dans les institutions représentatives du personnel :**

**Ce qu’il faut savoir sur les nouvelles dispositions**

La loi relative au dialogue social et à l’emploi du 17 août 2015 vise à renforcer la présence des femmes dans les institutions représentatives du personnel en posant selon les instances une exigence de représentation équilibrée, ou de parité.

Ce document a pour but de récapituler ces différentes mesures.

* ***Au sein de quelles instances des règles de représentation équilibrée ont-elles été définies ?***

Ces règles s’appliquent à l’élection des délégués du personnel et à celles des représentants au Comité d’entreprise (Articles L. 2314-24-1 et s. et L. 2324-22-1 et s. du Code du travail)

Elles s’appliquent également à la délégation unique du personnel et à la nouvelle instance regroupant les IRP.

En effet, les règles d’élection des membres de la nouvelle DUP se calquent sur celles des membres du CE (*cf. fiche de décryptage n°4 relative à la nouvelle DUP)*. De fait, les règles de représentation équilibrée s’appliquent également à la DUP.

Il en va de même pour la nouvelle instance qui regroupe les IRP par accord dont les membres sont élus selon les règles applicables au CE ou au DP *(cf. fiche de décryptage n°5 relative au regroupement par accord des instances représentatives du personnel)*

* ***Quelles sont les règles en matière de représentation équilibrée ?***

Il faut noter 4 règles :

— 1ère règle :

La loi impose pour chaque collège électoral, une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes électorales, établies par les organisations syndicales, qui comportent plusieurs candidats. Ainsi, une liste électorale qui ne comporte qu’un seul candidat n’est pas soumise aux règles de représentation équilibrée.

Ces règles s’appliquent aussi bien à la liste des titulaires qu’à celles des suppléants.

En résumé, les organisations syndicales doivent inscrire sur leur liste de candidats titulaires et suppléants un nombre de femmes et d’hommes correspondant à la part de femmes et d’hommes inscrits sur la liste électorale.

Par exemple, pour un électorat d’un collège « Ingénieurs et Cadres » composé à 60 % de femmes, l’organisation syndicale devra présenter 60 % de femmes et 40 % d’hommes sur les listes de candidats.

— 2e règle :

Les listes sont composées alternativement d’un candidat de chaque sexe jusqu’à épuisement des candidats d’un des sexes.

Il est important de noter que les dispositions des articles L.2314-24 et L. 2324-22 du Code du travail, non modifiées par la loi du 17 août 2015, restent applicables. Ainsi, lorsque le nom d’un candidat a été raturé, les ratures sont prises en compte si leur nombre est > 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat.

Dans la poursuite de notre exemple s’il y a 10 sièges à attribuer, une liste présentera 6 candidates femmes et 4 candidats hommes répartis alternativement comme suit :

1 homme/ 1 femme/ 1 homme/1 femme/1 homme/1femme/ 1 homme/ 1 femme/ 1 femme/ 1 femme.

Si 2 candidats sont élus sur une liste mais que les ratures sur le nom de la femme placée en 2ème position sont prises en compte (ratures >10% des suffrages exprimés), 2 hommes seront élus en 1ère et 2ème position. Les ratures peuvent donc conduire à un déséquilibre de la proportion de femmes et d’hommes dans cette liste sans que cela entraîne une sanction pour non-respect des règles de la représentation équilibrée.

— 3e règle :

Au moment de déterminer le nombre de candidat à désigner pour chacun des deux sexes dans la liste et en fonction du nombre de siège à pourvoir, deux cas se présentent :

* Si le nombre de candidat à désigner pour chacun des deux sexes est entier, aucun problème ne se pose.

Dans la poursuite de notre exemple, s'il y a 10 sièges à attribuer (avec un électorat composé à 60 % de femmes et 40 % d’hommes) la liste doit être composée de 6 candidats femmes (soit 10 x 60 % de femmes) et 4 candidats hommes (soit 10 x 40 % d'hommes)

* Si le nombre de candidats à désigner pour chacun des deux sexes n’est pas entier, le nombre sera arrondi à :

L’entier supérieur en cas de décimale > ou = à 5 ; L’entier inférieur en cas de décimale < à 5.

Dans la poursuite de notre exemple, s’il y a 9 sièges à attribuer (avec un électorat composé à 60 % de femmes et 40 % d’hommes), la liste doit être composée de 5,4 candidats femmes (soit 9 x 60 % de femmes) soit 5 femmes selon les règles définies ci-dessus et 3,6 candidats hommes (soit 9 x 40 % d'hommes) soit 4 hommes selon les règles définies ci-dessus.

— 4e règle :

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Par exemple, 9 sièges à attribuer (avec un électorat composé à 50 % de femmes et 50 % d’hommes), la liste devra être composée de la manière suivante :

— 4,5 femmes soit 4 femmes (selon les règles définies)

— 4,5 hommes soit 4 hommes (selon les règles définies)

Le 9ème siège à pourvoir est attribué indifféremment à un homme ou une femme.

* ***Comment trouver la part des hommes et des femmes dans chaque collège électoral ?***

Le protocole d’accord préélectoral négocié entre l’employeur et les organisations syndicales ne doit plus seulement prévoir la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.

En effet, pour que les organisations syndicales puissent composer leurs listes, le protocole d’accord préélectoral doit également mentionner la proportion de femmes et d’hommes composant chaque collège électoral (Articles L. 2314-11 et L. 2324-13 du Code du travail).

Il n’est pas imposé que cet accord précise la proportion d’hommes et de femmes à présenter sur les listes de candidats. Mais nous vous recommandons d’indiquer cette information dans cet accord, pour plus de clarté et de transparence.

Dès qu’un accord ou une décision de l’autorité compétente 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 part des femmes et d’hommes composant chaque collège électoral.

* ***Quelles sont les sanctions en cas de manquement lors des élections professionnelles CE et DP [[1]](#endnote-1) ? (Articles L.2314-25 et L.2324-23 du Code du travail)***

Les contestations relatives à la composition des listes de candidats sont de la compétence du juge judiciaire, plus précisément du tribunal d’instance.

La constatation par le juge, saisi après l’élection, du non-respect des règles de représentation équilibrée par une liste de candidats entraine, selon le cas :

— L’annulation de l’élection du nombre d’élus du sexe surreprésenté qui est en sur- nombre dans la liste de candidats (au regard de la part de femmes et d’hommes dans l’électorat). Plus concrètement il annule l’élection des derniers élus du sexe surreprésenté (au regard de la part des femmes et hommes composant chaque collège électoral) en suivant l’ordre inverse de la liste de candidats.

— L’annulation de l’élection du ou des élus dont le positionnement dans la liste de candidats ne respecte pas l’alternance d’un candidat de chaque sexe.

Des élections partielles n’ont pas à être organisées lorsque le juge a prononcé l’annulation des élections de délégués du personnel en raison du non-respect des règles de représentation équilibrée (Articles L. 2314-7 du Code du travail pour les DP et L. 2324-10 du Code du travail pour le CE).

* ***A quelle date ces dispositions entrent-elles en vigueur ?***

Les présentes dispositions entrent en vigueur au 1er janvier 2017.

Cependant une question se pose. A quel évènement se rapporte cette date d’entrée en vigueur: le jour du premier tour du scrutin ? la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d’accord préélectoral ? la date de conclusion du protocole préélectoral… ?

La date de conclusion du PAP constitue l’événement déclencheur qu’il faut prendre en compte à cette date d’entrée en vigueur. L’article L. 2314-11 du Code du travail prévoit que dès le 1er janvier 2017, l’accord préélectoral doit mentionner la proportion de femmes et d’hommes composant chaque collège électoral.

Cette information permet aux organisations syndicales de déterminer le nombre de femmes et d’hommes à inscrire dans leurs listes de candidats titulaires et suppléants (ce nombre devant correspondre à la part de femmes et d’hommes inscrits sur la liste électorale).

En d’autres termes, si l’accord préélectoral est conclu avant le 1er janvier 2017, cette information n’est pas obligatoirement mentionnée, et il est impossible pour les OS de déterminer le nombre de femmes et d’hommes à inscrire dans leur liste de candidats.

A partir de janvier 2017, cette information doit obligatoirement apparaitre dans l’accord préélectoral permettant ainsi aux OS de constituer des listes de candidatures avec une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

* ***Au sein de quelles institutions des règles de parité ont-elles été définies ?***

**Les conseils prud’homaux** (4° de l’article 1er de la loi du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud’hommes)

La loi complète les nouvelles dispositions relatives à la désignation des conseillers prud’hommes issues de la loi du 18 décembre 2014, en imposant dans la liste de candidats pour chaque conseil de prud’hommes et chaque organisation un nombre égal de femmes et d’hommes, présentés alternativement.

**Les conseils d’administration** (Article L. 225-27-1 du Code du commerce)

La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l’emploi qui prévoit la présence de salariés dans tous les conseils d’administration et de surveillance des très grandes entreprises est complétée par des dispositions sur la parité. Dorénavant, les administrateurs salariés au sein du Conseil d‘administration et du Conseil de surveillance des entreprises sont désignés en respectant la parité entre les femmes et les hommes dès lors qu’au moins deux sièges sont attribués aux représentants des salariés au sein de ces conseils.

**Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles** (Article L.23-112-1 du Code du travail).

La nouvelle commission paritaire régionale interprofessionnelle comporte 20 membres, 10 sont désignés par les organisations syndicales et 10 par les organisations patronales. Ces dernières pourvoient les sièges qui leur sont attribués tout en respectant la parité entre les femmes et les hommes.

* ***A quelle date ces dispositions entrent-elles en vigueur ?***

Par la combinaison des textes concernant chacune de ces institutions, on peut en déduire que ces dispositions en matière de parité sont prises en compte lors de la mise en place ou du renouvellement des mandats.

1. Applicable également dans le cadre de la mise en place de la DUP et de l’instance de regroupement des IRP [↑](#endnote-ref-1)