

Montreuil, le 18 février 2019

Pas d'atteinte à la liberté syndicale par les règles de parité sur les listes de candidats

Cher-e-s camarades,

Les règles de parité femmes-hommes sur les listes de candidat-e-s aux élections professionnelles assurent un équilibre, une conciliation, entre les deux principes d'égale importance de liberté syndicale et de non-discrimination. La Cour de cassation clôt le débat dans une décision publiée sur son site internet.

Voilà une question qui a fait couler beaucoup d'encre : législateur, Conseil constitutionnel, Cour de cassation. Mais si la saga des règles de parité femmes-hommes sur les listes de candidat-e-s aux élections professionnelle n'est peut-être pas éteinte, la question de la légitimité et de la validité du dispositif semble aujourd'hui close par cette décision de la Cour de cassation, publiée sur son site.

Règles de parité instaurées par la loi Rebsamen

Rappelons que c'est la loi Rebsamen en 2015 qui a introduit cette nouveauté dans le code du travail. Aussi, depuis le 1er janvier 2017 :

- d'une part, pour chaque collège électoral, les listes de candidat-e-s doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrit-e-s sur la liste électorale (c'est ce qu'on appelle la "représentation équilibrée") ;
- et d'autre part, les listes sont composées alternativement d'un-e candidat-e de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidat-e-s d'un des sexes.

La sanction prévue est l'annulation de l'élection des salarié-e-s en cas de non-respect de l'un ou l'autre principe.

Liberté syndicale en question

Plusieurs affaires ont été soumises à la Cour de cassation, et celle qui a été publiée concerne l'annulation de l'élection de plusieurs femmes aux élections professionnelles suite au non-respect de ces règles de parité. Les syndicats contestent pour deux motifs principaux :

- ils n'ont plus le libre choix de leurs représentant-e-s ;
- ces dispositions sont contraires à l'esprit de la loi dont l'objet était d'opérer un rééquilibrage de la représentation au bénéfice des femmes dans les instances représentatives du personnel et de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales.

Ils s'appuient sur plusieurs textes internationaux et communautaires : articles 3 et 8 de la Convention n° 87 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), 4 de la Convention n° 98 de l'OIT et 5 de la Convention n° 135 de l'OIT ainsi que les articles 11-2 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales (CEDH), 5 et 6 de la Charte Sociale Européenne, 28 de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne. Le pourvoi affirmait, en effet, que les dispositions critiquées constituaient une atteinte disproportionnée et sans motif légitime au sens de l'article 11§ 2 de la CEDH, au principe de liberté syndicale et de libre choix par les syndicats de leurs représentant-e-s.



NOTE D'INFORMATION JURIDIQUE RELATIVE A LA PARITE DES LISTES DE CANDIDATS AUX ELECTIONS PRO

Conciliation entre liberté syndicale et principe de non-discrimination

Mais la Cour de cassation est ferme et didactique :

- la liberté syndicale et le libre choix par un syndicat de ses représentant-e-s sont des principes qui sont affirmés de manière forte par les textes internationaux et européens ;
- cependant, ce principe n'est pas absolu : il peut, pour sa bonne application, être soumis à des conditions dans sa mise en œuvre, telles les conditions traditionnellement requises pour être désigné-e délégué-e syndical-e (âge, appartenance à l'entreprise, ancienneté...);
- ce principe doit également se concilier si nécessaire avec d'autres droits fondamentaux d'égale importance : le principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes est une règle tout autant fondamentale (résultant notamment de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe).

La Cour de cassation applique ensuite ces principes aux règles de parité contestées. Ainsi, la note explicative précise que *"le fait pour le législateur français d'avoir recherché un équilibre entre ces deux principes pour en permettre une application effective que l'incitation n'avait pas permis de constater jusqu'à présent, en exigeant des organisations syndicales qu'elles mettent en œuvre, lors du choix de leurs candidats, non une parité abstraite des listes présentées aux élections professionnelles, mais une représentation proportionnelle au nombre de femmes et d'hommes présents dans le collège électoral que ces candidats ont vocation à représenter, ne constitue pas dans ces conditions une atteinte disproportionnée au principe de la liberté syndicale."*

La question des élections partielles et l'application de la décision au CSE

La Cour revient ensuite sur la décision du Conseil constitutionnel du 13 juillet 2018 censurant la partie des articles L. 2314-7 et L. 2324-10 du Code du Travail excluant le recours aux élections partielles si la réduction du nombre d'élu-e-s résultait de non-respect de cette règle de parité (Cons. const., déc., 13 juill. 2018, n° 2018-720/721/722/723/724/725/726 QPC).

Ainsi, il est possible d'organiser des élections partielles pour pourvoir aux sièges vacants du fait de l'annulation d'un nombre important d'élu-e-s. La note explicative en conclut que "la conciliation a donc été faite de façon proportionnée entre la liberté syndicale et le principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes."

Ces décisions concernent des élections professionnelles de CE mais sont sans l'ombre d'un doute transposables aux élections du CSE. En effet, rappelons que si le législateur de 2017 s'en est tenu à la même règle que la loi Rebsamen excluant les élections partielles dans ce cadre, cette disposition a été censurée par le même Conseil constitutionnel, quelques mois plus tôt, dans les mêmes termes, ces dispositions étant jugées comme pouvant conduire à ce que le fonctionnement normal du CSE soit affecté dans des conditions remettant en cause le principe de participation des travailleurs (Cons. const., déc., 21 mars 2018, n° 2018-761 DC).

[Cass. soc., 13 févr. 2019, n° 18-12.042](#)

[Note explicative à l'arrêt du 13 février 2019](#)

La FNTVC.

VOTRE FEDERATION SE TIENT A VOTRE DISPOSITION POUR PLUS DE RENSEIGNEMENT.