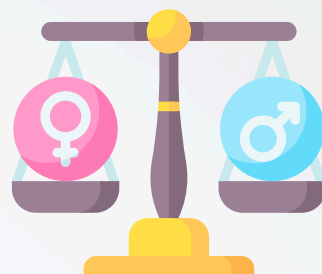


## REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE FEMMES/HOMMES AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

### Public visé

Aux syndicats et bases syndicales

### Contexte : que se passe t-il ?



Depuis 2017, pour répondre à l'objectif de présenter plus de femmes aux élections professionnelles, les organisations syndicales doivent composer leurs listes de candidats à l'image du salariat de l'entreprise. C'est une obligation à laquelle elles doivent se conformer, sous peine de sanction qui sera prononcée par le juge.

Améliorer la présence des femmes au sein des CSE est louable. Mais les dispositions mises en œuvre par la loi Rebsamen complétée par les ordonnances Macron sont compliquées à mettre en œuvre et prévoient un système de sanction tel qu'on pourrait se demander si le réel objectif n'était pas plutôt de limiter la place des organisations syndicales au CSE.

En cette année de nombreux renouvellements des CSE, cette fiche recense les principales questions qui se posent sur la représentation équilibrée F/H.

### Quelles sont les listes concernées ?

Les listes syndicales, titulaires et suppléants, par collège électoral, pour les deux tours de scrutin. Le protocole d'accord pré-électoral doit préciser pour chaque collège la proportion de femmes et d'hommes [1].



## Parité ou proportionnalité ?

C'est un **principe de proportionnalité** des candidatures, par rapport au nombre de salariés masculins et féminins présents dans le collège électoral considéré. Il ne s'agit donc pas d'une stricte parité Femmes / Hommes à 50/50 [2].



**Exemple :** Si un collège est composé de 60 % d'hommes et de 40 % de femmes, alors une liste « titulaires » de 10 personnes devra comporter 6 hommes et 4 femmes. La liste « suppléants » de 10 personnes devra aussi comporter 6 hommes et 4 femmes.

Si le calcul du nombre de candidats de chaque sexe ne tombe pas juste, on utilise la règle mathématique classique de l'arrondi :



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 :** 5 sièges à pourvoir dans un collège composé de 36% de femmes et 64% d'hommes.  $5 \times 0.36 = 1.8 \rightarrow$  arrondi à 2 sièges pour les femmes.

## Pour favoriser la représentation des femmes, peut-on présenter plus de candidates que prévu ?



**Non**, les règles légales organisant la représentation équilibrée F/H sont d'ordre public absolu, il n'est pas possible d'y déroger. Le nombre de candidats hommes et femmes doit correspondre à celui du nombre de salariés du collège considéré.

## Comment sont composées les listes ?

Les listes sont composées **alternativement d'un candidat de chaque sexe** jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Il n'y a pas d'ordre de présentation obligatoire, quelle que soit la proportion de chaque sexe.



**Exemple :** une femme peut être placée en tête de liste même si le sexe masculin est majoritaire dans le collège électoral.

## Quid en cas de stricte égalité entre les femmes et les hommes dans le collège avec un nombre impair de sièges à pourvoir ?

Dans ce cas, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

## Peut-on présenter une liste incomplète ?

Oui c'est possible de présenter une liste comportant moins de candidats que de sièges à pourvoir, **à condition de respecter la part des hommes et des femmes** dans le collège électoral considéré. Néanmoins, nous avons toujours intérêt à faire le maximum pour présenter une liste complète.



Attention, il n'est pas possible de présenter un seul candidat lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, la liste doit obligatoirement être mixte avec un homme et une femme.

## Peut-on présenter un candidat du sexe ultra minoritaire ?

Si la représentation de l'un ou l'autre sexe est totalement exclue par l'application des règles de proportionnalité et d'arrondi, alors les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté [3]. Mais ce candidat ne peut être en première position.



**Exemple :** Un collège est composé de 97 hommes et 3 femmes (*soit 3% de l'effectif*), il y a 4 sièges à pourvoir.

$4 \times 0.03 = 0.12 \rightarrow$  avec la règle de l'arrondi on aboutit à zéro candidature féminine.

La loi permet néanmoins de présenter une femme, mais pas en tête de liste.

## Quelles sont les sanctions du non-respect de la représentation équilibrée ?

Le tribunal judiciaire prononce l'annulation de l'élection des candidats élus [4] :

- Lorsque la liste ne respecte pas les principes de la représentation équilibrée ;
- Si l'alternance entre les sexes n'est pas appliquée par la liste.



**Exemple 1 :** Une liste devait selon la loi comprendre 4 hommes et 2 femmes mais elle se compose de 3 hommes et 3 femmes en respectant l'alternance comme suit :

FEMME 1 - ÉLUE

HOMME 1 - ÉLU

FEMME 2 - ÉLUE

HOMME 2 - ÉLU

FEMME 3

HOMME 3

“

Il y a donc 1 femme en trop. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

Ici l'élection de la candidate F2 sera donc annulée.

**Le syndicat aura 3 élus au lieu de 4.**

”





**Exemple 2** : Une liste devant selon la loi comprendre 4 hommes et 2 femmes est composée comme suit :

HOMME 1 - ÉLU

HOMME 2 - ÉLU

HOMME 3

FEMME 1

HOMME 4

FEMME 2

“

L'alternance H/F n'est pas respectée. Le juge annule l'élection du ou des élus dont la position n'est pas bonne sur la liste de candidats.

Ici l'élection du candidat H2 sera donc annulée.

**Le syndicat aura 1 seul élu au lieu de 2.**

”

**Le cumul des deux sanctions est possible :**



Annulation de l'élection de candidats au titre du sexe surreprésenté,  
**ET** annulation au titre du non-respect de l'alternance.

Il n'y a pas de remplacement du ou des sièges devenus vacants, les règles de suppléance ne s'appliquent pas. C'est un CSE qui sera amputé d'une partie de ses élus, pour toute la durée du mandat.

À NOTER :



**Les décisions d'annulation prononcées par le juge judiciaire n'ont pas de conséquence sur le calcul de la représentativité des organisations syndicales.**

## Références et textes



[1] C. Trav. Art. L2314-13

[2] C. Trav. Art. L2314-30

[3] C. Trav. Art. L2314-30 alinéa 6

[4] C. Trav. Art. L2314-32