

La représentation proportionnelle des femmes et des hommes sur les listes électorales : c'est maintenant que ça se prépare !

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a créé une **obligation de présenter des listes paritaires aux élections professionnelles** (délégués du personnel, délégation unique du personnel, comité d'entreprise, titulaires comme suppléants). Ces dispositions relatives à la parité entre les femmes et les hommes **sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2017**.

L'ordonnance Macron n°2017-1386, relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, est venue **préciser ces dispositions, qui entreront en vigueur lors de la publication des décrets relatifs à l'ordonnance ou au plus tard le 1^{er} janvier 2018**.

La CGT est favorable à l'adoption de mesures pour renforcer la représentation des femmes dans les IRP (comme dans la CGT !). Cependant, les dispositions de la loi Rebsamen, modifiées par les ordonnances Macron, ne correspondent pas à nos propositions et peuvent s'avérer compliquées à mettre en œuvre. Par ailleurs, ces règles vont bientôt entrer en vigueur et il va falloir les appliquer car la sanction est sévère : annulation de l'élection des élus qui appartiennent au sexe surreprésenté.

Il est donc indispensable de prendre dès aujourd'hui la mesure de ces nouvelles règles et de prendre les dispositions pour être plus et mieux la CGT de tout le salariat.

1- Entrée en vigueur des nouvelles règles

Les règles issues de la loi Rebsamen sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2017, tandis que les règles issues des ordonnances Macron entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2018. La loi ne précise pas si cette entrée en vigueur s'applique à la date de l'invitation de l'employeur à négocier le protocole préélectoral, à celle de la signature du protocole ou à celle de l'élection.

Etant donné que le protocole d'accord préélectoral devra préciser la répartition femmes-hommes dans l'entreprise, on imagine que la loi s'appliquera au moins aux protocoles dont l'invitation a été envoyée à partir du 1^{er} janvier 2017 (pour les dispositions issues de la loi Rebsamen) ou du 1^{er} janvier 2018 (pour les dispositions issues des ordonnances Macron) ou aux protocoles signés à partir de cette date.

2- Le protocole d'accord préélectoral

Article L. 2314-30 et L. 2314-31 nouveaux, relatifs aux élections des membres du comité social et économique

La répartition du personnel dans les différents collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories du personnel font l'objet d'un accord entre l'employeur et

les organisations syndicales. Les ordonnances prévoient que **cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral**. L'employeur doit **porter à la connaissance des salariés la part de femmes et d'hommes** composant chaque collège électoral.

3- Proportionnalité et alternance de femmes et d'hommes sur les listes électorales

Article L. 2314-30 nouveau du Code du travail

- Pour chaque collège électoral, les listes de candidatures titulaires comme les listes suppléants qui comportent plusieurs candidats devront être **composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale de chaque collège**. Autrement dit, la proportion de femmes et d'hommes dans chaque liste doit refléter la proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés de l'entreprise pouvant voter aux élections professionnelles. Cette obligation s'applique aux listes présentées **au premier comme au deuxième tour des élections**, y compris pour les listes non présentées par un syndicat. Il n'est pas possible de « compenser » la liste titulaire avec la liste suppléant, c'est-à-dire de placer tous les hommes sur une liste et toutes les femmes sur l'autre : **chaque liste doit individuellement respecter la parité**.

Exemple : Si un collège est composé de 60 % d'hommes et de 40 % de femmes, alors une liste titulaire de 10 personnes devra comporter 6 hommes et 4 femmes. Et une liste suppléante de 10 personnes devra aussi comporter 6 hommes et 4 femmes.

- **Si la liste est incomplète**, c'est-à-dire qu'il y a un nombre de candidats inférieur au nombre de siège à pourvoir, il semblerait que **la proportionnalité doive également être respectée**.

Exemple : Si un collège est composé de 60 % d'hommes et de 40 % de femmes, qu'il y a 10 sièges de titulaire à pourvoir, une liste présentant uniquement 5 candidats devra comporter 3 hommes et 2 femmes.

- A noter que cette obligation de proportionnalité des sexes n'existe que **lorsque la liste comporte plusieurs candidats**. Donc s'il n'y a qu'un siège à pourvoir dans l'entreprise, ou que plusieurs sièges sont à pourvoir mais que la liste est incomplète et ne comporte qu'un seul candidat, le candidat peut indifféremment être une femme ou un homme.
- **Les listes doivent être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de candidats d'un des sexes**. Les listes doivent donc alterner un homme et une femme, il n'est **pas possible de placer tous les candidats d'un même sexe en tête de liste**. Si l'entreprise est composée de 50 % d'hommes et

de 50 % de femmes, la liste comportera autant de candidatures d'hommes que de candidatures de femmes, présentées en alternant un nom d'homme et un nom de femme ou vice versa.

En pratique, **après épuisement des candidats d'un des sexes, la liste sera complétée avec les candidats du sexe surreprésenté, toujours placés en bas de liste.** Si l'entreprise est composée de 30 % de femmes et de 70 % d'hommes, la liste devra comporter 30 % de noms de femme et 70 % de noms d'hommes, en alternant noms de femmes et noms d'hommes (ou vice versa), jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de candidates. A ce moment, le reste de la liste se composera des noms des hommes restants.

Exemple : Si l'entreprise est composée de 30 % de femmes et de 70 % d'hommes, une liste de 10 candidats devra comporter 3 noms de femmes et 7 noms d'hommes. La tête de liste sera composée d'une alternance avec 3 noms d'hommes et 3 noms de femmes, et les 4 noms d'hommes restant seront placés en bas de liste. La liste sera composée ainsi :

Homme 1 ; Femme 1 ; Homme 2 ; Femme 2 ; Homme 3 ; Femme 3 ; Homme 4 ; Homme 5 ;
Homme 6 ; Homme 7

Ou bien :

Femme 1 ; Homme 1 ; Femme 2 ; Homme 2 ; Femme 3 ; Homme 3 ; Homme 4 ; Homme 5 ;
Homme 6 ; Homme 7

- Lorsque l'application de cette règle n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :
 - **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 : Si la liste électorale d'un collège comporte 45,3 % de femmes et 54,7 % d'hommes et qu'il y a 10 sièges à pourvoir : une liste de 10 personnes devra comporter 4,53 femmes, la décimale est supérieure à 5, on arrondit donc à l'entier supérieur, la liste présentée devra comporter 5 femmes. La liste doit comporter 5,47 hommes, la décimale est inférieure à 5, on arrondit à l'entier inférieur, la liste doit comporter 5 hommes.

- 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.**
- **Lorsque l'application de ces règles de calcul conduit à « exclure » totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, la liste de candidat peut présenter un**

candidat du sexe qui ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut par contre pas être placé en première position sur la liste.

Exemple : Effectif de l'entreprise : 25 à 49 salariés : 2 élus titulaires

49 salariés sur la liste électorale

12 F = 24.5 % F >>>> $0.245 \times 2 = 0.49 = 0$ DP femme

37 H = 75.5 % H >>>> $0.755 \times 2 = 1.51 = 2$ DP homme

Ici les femmes représentent un quart des salariés du collège et pourtant le calcul aboutit à ne présenter aucune femme sur les listes : un quart des salariés de l'entreprise auraient donc l'interdiction de se présenter aux élections professionnelles.

Les ordonnances Macron sont intervenues sur ce point, afin de permettre qu'une femme puisse se présenter, malgré l'interdiction arithmétique. En l'occurrence, il sera donc possible de présenter une femme, à condition qu'elle ne soit pas première sur la liste de candidature.

- **Dans certains cas, la règle de calcul posée par le code du travail ne permet pas de répartir les sièges d'élus par sexe.** Un vrai problème juridique se pose ici auquel DLAJ confédéral ne peut pas apporter de proposition de solution, rien n'est prévu dans le code, ce cas-là est un peu inextricable.

Exemple : la liste électorale de l'entreprise pour un collège comporte 55 % d'hommes et 45 % de femmes. 10 sièges de membres du CE doivent être pourvus.

$55 / 10 = 5,5$

On applique les règles de calcul prévues dans le code, c'est-à-dire qu'on arrondit à l'entier supérieur quand la décimale est égale ou supérieure à 5. Ici la décimale est 5, donc on arrondit à 6 => il doit y avoir 6 candidats hommes.

$45 / 10 = 4,5$

La décimale ici est également 5 donc on arrondit à 5 => il doit y avoir 5 candidats femmes.

Sauf que 5 candidats hommes + 6 candidats femmes = 11 candidats dans une entreprise qui n'a que 10 sièges à pourvoir...

Doit-on alors favoriser le sexe le plus nombreux, ici les hommes, en réservant 6 sièges aux hommes et 4 aux femmes ? Doit-on favoriser les femmes, car tel est l'objectif de la loi, en réservant 5 sièges à chaque sexe ? Etant donné que dans un cas un peu différent le code du travail prévoit : « *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.* » Peut-on alors imaginer de réserver 4 sièges aux femmes et 5 aux hommes, et que la liste comprenne indifféremment un homme ou une femme supplémentaire ? Nous n'avons pas de réponse à cette problématique...

4- La sanction

Articles L2314-32 nouveau du code du travail

- Si un juge constate, après l'élection, qu'une liste de candidats ne présentait **pas un nombre d'hommes et de femmes proportionnel** au nombre d'hommes et de femmes existant dans le collège, **le juge annulera l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats** au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant **l'ordre inverse de la liste des candidats**.

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

Homme 1 ; Femme 1 ; Homme 2 ; Femme 2 ; Homme 3 ; Femme 3

Il y a dans cette liste, un homme en surnombre. Si les 3 premiers de la liste (Homme1, Femme 1 et Homme 2) sont élus, l'élection de Homme 2 sera annulée.

Si seuls les 2 premiers de la liste sont élus (Homme 1, Femme 1), l'élection de Homme 1 sera annulée.

Si la liste se composait de 3 femmes et 3 hommes en alternance mais en commençant par une femme :

Femme 1 ; Homme 1 ; Femme 2 ; Homme 2 ; Femme 3 ; Homme 3

Il y a ici aussi un homme en surnombre dans la liste. Si les 3 premiers de la liste sont élus (Femme 1 ; Homme 1 ; Femme 2), l'élection de Homme 1 sera annulée. Idem si seulement

les 2 premiers de la liste (Femme 1 ; Homme 1) sont élus, l'élection de Homme 1 sera annulée.

- Si un juge constate, après l'élection, **qu'une liste de candidat n'a pas été composée en alternant** un homme et une femme, **l'élection du ou des élus dont la position sur la liste de candidat n'est pas bonne sera annulée**.

Exemple : Si la liste respecte une représentation femme/homme équilibrée, mais pas l'alternance, comme ceci :

Homme 1 ; Homme 2 ; Femme 1. Si les trois sont élus, alors l'élection de « Homme 2 » sera annulée.

Si les deux premiers sont élus, l'élection de « Homme 2 » sera également annulée. Mais attention, **« Homme 2 » n'est pas pour autant remplacé par « Femme 1 » !**

- Enfin, la question se pose en ce qui concerne une **liste qui ne respecterait ni l'alternance ni une représentation équilibrée**. Il semblerait que les deux règles d'annulation pourraient se combiner.

Exemple : Ainsi, si une liste selon la loi devait se composer de 3 hommes et d'1 femme, mais que la liste se compose de 4 hommes ainsi :

Homme 1 ; Homme 2 ; Homme 3 ; Homme 4

Il y a un homme en surnombre. Donc si les 3 premiers candidats sont élus, il semblerait qu'il convienne d'annuler l'élection de Homme 3. Et comme en respect de l'alternance il devrait y

avoir une femme à la place de Homme 2, il conviendrait également d'annuler l'élection de Homme 2...

- **Les textes précisent la sanction en cas de saisine du juge « après l'élection ».** On peut donc se demander s'il est possible de saisir le juge **avant** l'élection des candidats, afin d'immédiatement faire valoir l'illicéité des candidatures de sexe surreprésenté ou qui sont mal positionnées sur la liste. Cette question reste pour l'instant sans réponse.

Le code du travail prévoit que des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'a plus de représentant ou si le nombre des élus titulaires est réduit de moitié ou plus (article L2314-10 nouveau du code du travail). Les ordonnances Macron sont revenues sur la loi Rebsamen qui prévoyait que ces dispositions ne seraient pas applicables en cas d'annulation liée au non-respect des règles de parité. A compter du 1^{er} janvier 2018, il sera possible d'organiser des élections partielles lorsqu'un collège manque de représentants en raison de l'annulation de certaines candidatures pour non-respect des règles de parité. Les élections partielles doivent être organisées suivant les règles en vigueur lors de l'élection précédente, par conséquent les règles de parité devront à nouveau être respectées.

Si dans un collège électoral, il y avait 3 femmes sur une liste et que toutes les 3 ont été élues, alors que suivant les règles de parité il y aurait dû y avoir 1 femme et 2 hommes sur la liste, alors l'élection de 2 des 3 femmes sera annulée. Dans ce cas, le collège électoral n'aurait plus qu'un représentant du personnel au lieu de trois jusqu'aux prochaines élections professionnelles. C'est pourquoi l'organisation d'élections partielles est nécessaire.

5- Les conséquences prévisibles de ces dispositions

Selon les données transmises par le Ministère du Travail, les femmes seraient sous-représentées parmi les élus du personnel. En effet, la proportion d'élues femmes atteint les 36,42 % au premier tour et 39,18 % au second tour alors que les femmes représentent 47,9 % de la population en emploi. C'est sur ce motif que la loi Rebsamen a mis en place des mesures tendant à parvenir à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes.

L'idée d'imposer des listes paritaires est donc louable et il est évident que notre organisation syndicale doit poursuivre ses efforts de syndicalisation en direction des femmes.

Cependant, le mode de calcul choisi par le gouvernement conduit dans certains cas, notamment quand l'effectif de l'entreprise est réduit, à **sous-représenter les candidatures féminines**, ce qui ne permet pas une représentation paritaire.

Simulation :

Effectif de l'entreprise : 25 à 49 salariés : 2 DP titulaires

49 salariés sur la liste électorale

34 F = 69,4% >>>> $0.694 \times 2 = 1.388 = 1$ DP femme

15 H = 30.6% >>>> $0.306 \times 2 = 0.612 = 1$ DP homme

Ici il y a plus du double de femmes, et pourtant elles sont autant représentées que les hommes.

- Les candidats en tête de liste sont généralement ceux qui sont élus. Selon l'ordre dans lequel les candidats sont présentés sur la liste, le nombre de liste etc. **les résultats ne seront pas forcément représentatifs de la répartition femme/homme dans l'entreprise.** Même si une liste respecte la parité, **les ratures des candidats**, si elles atteignent plus de 10% des votes **auront également un impact sur le résultat.**

La loi Rebsamen exige seulement que la parité soit respectée sur les listes électorales, et non dans les résultats. Le fait que les DP élus ne soient pas représentatifs de la répartition femme/homme dans l'entreprise n'est pas sanctionné. On voit là encore que la loi ne parvient pas à atteindre ses objectifs.

- Dans les TPE et les PME, l'implantation syndicale est plus faible que dans les grandes entreprises. Dans ces entreprises, l'obligation de présenter des listes paritaires risque de rendre la représentation syndicale des salariés moins effective. En effet, s'il manque des candidats d'un sexe, les listes qui sont présentées risqueront d'être carencées, ou d'être formées par des candidatures fictives, pour respecter les prescriptions légales. Et dans le cas où la liste serait présentée alors même qu'elle ne respecte pas les règles de parité, alors les candidatures du sexe surreprésenté seront annulées.

Il est nécessaire de favoriser une participation accrue et réelle des femmes à l'ensemble des responsabilités syndicales et professionnelles, en amont des élections professionnelles. Si l'on peut regretter l'absence d'effectivité de cette loi comme nous l'avons démontré, il faudra pour autant en respecter les règles. Les élections de 2017 se préparent dès maintenant, et il sera nécessaire de se rapprocher des secteurs de l'entreprise où les femmes (et parfois les hommes) sont le plus représentés. Cela nécessitera aussi que les responsabilités au sein des sections syndicales soient modifiées afin de donner plus de place aux femmes.

Cassandra Acquier

Anaïs Ferrer

Les nouveaux articles du code du travail

Article L2314-13

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

[Livres III : Les institutions représentatives du personnel](#)

[Titre Ier : Comité social et économique](#)

[Chapitre IV : Composition, élections et mandat](#)

[Section 2 : Election](#)

[Sous-section 2 : Collèges électoraux.](#)

Dans les collèges électoraux, la répartition du personnel et la répartition des sièges font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article [L. 2314-6](#).

Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Lorsque au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article [L. 2314-12](#), soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article [L. 2314-11](#).

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

[Livres III : Les institutions représentatives du personnel](#)

[Titre Ier : Comité social et économique](#)

[Chapitre IV : Composition, élections et mandat](#)

[Section 2 : Election](#)

[Sous-section 5 : Représentation équilibrée des femmes et des hommes](#)

Article L2314-30

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article [L. 2314-29](#) qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

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.

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité social et économique et à la liste de ses membres suppléants.

Article L2314-31

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

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 proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.**

Article L2314-10

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du

personnel du comité social et économique.

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article [L. 2314-29](#) pour pourvoir tous les sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.