



LA PROPORTIONNALITÉ DES LISTES AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Outre la fusion des institutions représentatives du personnel (nouvelle délégation unique du personnel intégrant le CHSCT, fusion possible des IRP par accord dans les entreprises de plus de 300 salariés, fragilisation des CE...), la loi « Rebsamen » du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a également posé une obligation de déposer des listes proportionnelles au nombre d'hommes et de femmes composant la liste électorale.

*Cette obligation est applicable depuis le **1^{er} janvier 2017**.*

FO

FORCE OUVRIÈRE

SECTEUR CONVENTIONS COLLECTIVES

141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr
Tél. : 01 40 52 84 17

LE CONTENU DE L'OBLIGATION

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats aux élections professionnelles – qui comportent plusieurs candidats – doivent être 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 seront composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Art. L. 2314-24-1 et L. 2324-22-1 du Code du travail.

Quelles sont les listes concernées ?

L'ensemble des élections professionnelles sont concernées, soit :

- les élections du comité d'entreprise, des délégués du personnel et de la délégation unique du personnel,
- titulaires et suppléants,
- pour chaque collège électoral,
- au premier comme au second tour.

Qu'en est-il d'une liste comportant un seul candidat ?

Les obligations de proportionnalité et d'alternance ne concernent que les listes qui comportent plusieurs candidats.

En quoi consiste précisément l'obligation ?

Il s'agit en réalité d'une double obligation :

- **Une obligation de proportionnalité, fonction de la liste électorale et non une obligation de parité (50/50)**

Les listes sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

- **Une exigence d'alternance**

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

Précisions

Chaque liste doit respecter ces obligations, indépendamment les unes des autres. Les listes titulaires et suppléants n'ont donc pas à être composées les unes au regard des autres.

Par ailleurs, l'alternance implique seulement d'alterner les sexes mais il est possible de démarrer la liste indifféremment par un homme ou par une femme.

Quelles obligations d'information ?

- Le protocole d'accord préélectoral doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.
- Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur doit porter à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la part de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.



MODE D'EMPLOI

1^{ère} Etape

La détermination du taux de proportionnalité de la liste électorale

Pour déterminer le pourcentage de référence d'hommes et de femmes composant les listes électorales, il faut déterminer le nombre d'hommes et de femmes électeurs par qualifications (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) puis établir le pourcentage d'hommes et de femmes électeurs au sein de chaque collège.

Formule de calcul

$$\text{Taux de proportionnalité d'hommes (femmes)} = \frac{\text{Nombre d'hommes (ou de femmes)} \times 100}{\text{Nombre d'électeurs}}$$

2^{ème} Etape La détermination du nombre de candidats hommes/femmes

Des taux de proportionnalité, dépend ensuite la détermination du nombre de candidats hommes/femmes.

Formule de calcul

$$\text{Nombre de sièges devant être attribués aux hommes (ou femmes)} = \frac{\text{Nombre de sièges x pourcentage d'hommes (ou de femmes)}}{100}$$

Précisions

Si l'application de ce pourcentage implique que les nombres de candidats hommes et femmes par collège sont à décimales, ils doivent être arrondis :

- à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- à l'entier inférieur en cas de décimale 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.

SANCTION DU MANQUEMENT À CETTE DOUBLE OBLIGATION

La constatation par le juge, **après l'élection**, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues en matière de proportionnalité et d'alternance, entraîne :

- **l'annulation de 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,
- **l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.**

Art. L. 2314-25 et L. 2324-23 du Code du travail.

COMMENTAIRES FO

L'annulation a posteriori de l'élection des candidats dès lors que l'exigence de proportionnalité n'est pas respectée constitue une atteinte à la représentation des salariés.

Au lieu d'une sanction, nous avons proposé une incitation, par exemple sous forme de crédits d'heures supplémentaires.

Si l'annulation de l'élection de délégués du personnel ou de membres CE ou DUP prononcée par le juge, conduit :

- à ce qu'un collège électoral ne soit plus représenté,
- ou à ce que le nombre des délégués ou membres titulaires soit réduit de moitié ou plus,

des élections partielles **ne seront pas** organisées pour compenser ce manque.

**Art. L. 2314-7 et L. 2324-10
du Code du travail.**

Remarques

- Si le juge annule une élection, le mandat perdu ne sera pas **A PRIORI** réattribué, ni à l'organisation syndicale ayant perdu le mandat, ni à une autre organisation syndicale.
- Seule l'annulation de l'élection des **candidats élus** étant envisagée, et non l'annulation de l'élection elle-même, la sanction n'aura pas d'incidence sur le calcul de la représentativité.
- Par contre, pourra-t-on considérer que le candidat dont l'élection a été annulée constitue bien un candidat ayant eu au moins 10% sur son nom et donc susceptible d'être désigné DS ? La réponse devrait être positive puisque l'élection a eu lieu.
Quoiqu'il en soit, il convient d'être vigilant sur la place du ou des DS pressentis dans la liste des candidats.

LA CONTESTATION DES LISTES

Les contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge judiciaire (Tribunal d'instance).

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'État.

Art. L. 2314-25 et L. 2324-23 du Code du travail.

APPLICATION CONCRÈTE

1. Exemple d'une DUP – 1^{er} collège, titulaires, 1^{er} tour

Nombre de sièges	Liste électorale	1 ^{ÈRE} ÉTAPE Calcul du taux de proportionnalité	2 ^{ÈME} ÉTAPE Calcul du nombre de candidats hommes/femmes
6 sièges	99 électeurs dont	$64 \times 100/99$ = 64.65 % de femmes	$6 \times 64.64/100 = 3.87$ soit 4 sièges femmes (arrondi supérieur).
	64 femmes 35 hommes	$35 \times 100/99$ = 35.35 % d'hommes	$6 \times 35.35/100 = 2.12$ soit 2 sièges hommes (arrondi inférieur).

Le PAP doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral, soit pour ce collège, 64.65 % de femmes et 35.35 % d'hommes.

Les listes devant être composées de 4 femmes et 2 hommes, dans les exemples ci-dessous, les listes sont-elles conformes ?

	Liste A	Liste B	Liste C	Liste D	Liste E	Liste F
CANDIDATS	Femme A1	Homme B1	Femme C1	Homme D1	Femme E1	Femme F1
	Homme A1	Femme B1	Femme C2	Femme D1	Homme E1	Femme F2
	Femme A2	Homme B2	Homme C1	Homme D2	Femme E2	Femme F3
	Homme A2	Femme B2	Femme C3	Femme D2	Homme E2	Homme H1
	Femme A3	Femme B3	Homme C2	Homme D3	Femme E3	Femme F4
	Homme A3	Femme B4	Femme C4	Femme D3	Femme E4	Femme F5
	Liste NON conforme Obligation de proportionnalité non remplie (1 homme de trop)	Liste conforme Alternance et proportionnalité remplies	Liste NON conforme Obligation d'alternance non remplie	Liste NON conforme Obligation de proportionnalité non remplie (1 homme de trop)	Liste conforme	Liste NON conforme Ni alternance, ni proportionnalité (1 femme de trop)

Sachant que la liste obtient 3 élus, quelles sanctions sont encourues selon les listes ?

	Liste A	Liste B	Liste C	Liste D	Liste E	Liste F
ÉLUS	Femme A1	Homme B1	Femme C1	Homme D1	Femme E1	Femme F1
	Homme A1	Femme B1	Femme C2	Femme D1	Homme E1	Femme F2
	Femme A2	Homme B2	Homme C1	Homme D2	Femme E2	Femme F3
	Sanction Annulation de l'élection d'Homme A1 car il y a un homme de trop sur la liste	Aucune Sanction	Sanction Annulation de l'élection de Femme C2, qui ne respecte pas l'alternance	Sanction Comme pour la liste A, annulation de l'élection d'Homme D2 car il y a un homme en trop sur la liste	Aucune Sanction	Sanction Annulation de 2 femmes : F3 (parce qu'il y a 1 femme de trop sur la liste) et F2 (car absence d'alternance)

CONSTAT ET CONSEIL FO

La sanction est sévère pour la liste n'ayant pas respecté les obligations de proportionnalité et d'alternance, puisqu'elle peut conduire à n'avoir plus qu'un élu au lieu de trois.

Il peut de ce fait paraître préférable de déposer une liste incomplète plutôt que de courir le risque d'une annulation.

Ainsi dans notre exemple :

- Dans le cas de la liste A, mieux valait ne pas inscrire Homme A3 pour que l'élection d'Homme A1 ne soit pas annulée.
- De même, dans le cas de la liste D, si le dernier candidat, Homme D3, n'avait pas été inscrit sur la liste, l'élection d'Homme D2 n'aurait pas couru d'annulation.

2. Variante

Si 2 organisations syndicales s'étaient présentées avec, pour chacune, des listes composées telles que la liste F, quelles conséquences ?

- ➔ La DUP ne compterait alors, en cas de contestation après l'élection, que 2 représentants du personnel au lieu de 6 (1 élu par liste).
Le nombre des représentants titulaires sera alors réduit des 2/3, soit plus que de moitié.
Pour autant, aucune élection partielle ne sera à organiser de nouveau.

COMMENTAIRES FO

La sanction peut conduire à ce que les IRP fonctionnent avec des moyens extrêmement réduits. Elle a donc pour effet (sinon pour objet...) de porter atteinte au droit constitutionnel de représentation des salariés et certains employeurs n'hésiteront pas à contester les élections sur ce fondement, afin d'avoir moins de salariés protégés, moins d'heures de délégation...

3. Exemple d'une DUP – 2^{ème} collège, titulaires, 1^{er} tour

Nombre de sièges	Liste électorale	Taux de proportionnalité hommes/femmes dans la liste électorale
1 siège	19 électeurs 4 femmes 15 hommes	$4 \times 100/19 = 21,05\%$ de femmes
		$15 \times 100/19 = 78,95\%$ d'hommes

De quel sexe doit être le candidat figurant sur la liste ?

En réalité, le candidat pourra être indifféremment un homme ou une femme car l'obligation de proportionnalité et d'alternance des listes ne concernent que les listes « qui comportent plusieurs candidats ».