

MODE D'EMPLOI

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES: APPLIQUER LES RÈGLES DE LA MIXITÉ PROPORTIONNELLE

LES LISTES POUR LES ÉLECTIONS DU COMITÉ SOCIAL
ET ÉCONOMIQUE DOIVENT RESPECTER LA MIXITÉ
ENTRE FEMMES ET HOMMES : RÈGLES À SUIVRE.

Pour la CFDT, l'enjeu et l'importance de la mixité proportionnelle ne se discutent pas. Cette règle de composition des listes aux élections professionnelles, applicable depuis le 1^{er} janvier 2017, assure l'accès, pour les salariés des deux sexes, au mandat d'élu-e. Elle garantit une Instance de représentation du personnel (IRP) plus conforme à la composition des salariés de l'entreprise.

La mixité proportionnelle au sein des IRP répond également à notre volonté de faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes : elle est, à ce titre, un principe incontournable et non négociable.

La mixité proportionnelle doit être défendue d'abord dans les entreprises. Ce mode d'emploi rappelle les règles en vigueur et les conséquences de leur non-respect. Il précise également la stratégie de la CFDT suite à la dernière décision de la Cour de cassation : il est essentiel que les règles de mise en œuvre de la mixité proportionnelle soient claires, lisibles et applicables. Les équipes CFDT pourront ainsi allier la rigueur indispensable dans la construction de leurs listes à la relative souplesse nécessaire dans l'interprétation de la jurisprudence récente.



LA CONSTRUCTION DES LISTES

Chaque liste de candidats, titulaires et suppléants, doit avoir la même proportion de femmes et d'hommes que sur la liste électorale du collège et alterner les candidats de chaque sexe.

Pour passer d'un pourcentage à un nombre de candidats, il faut arrondir à l'entier supérieur les nombres dont la décimale est supérieure ou égale à 5, et à l'entier inférieur ceux dont la décimale est inférieure à 5 (par exemple : 3,6 → 4 et 2,3 → 2).

Le protocole ne peut en aucun cas prévoir de déroger aux dispositions légales sur la mixité proportionnelle des listes de candidats.

Deux modifications ont été activement portées par la CFDT lors des concertations liées aux ordonnances :

- dans les cas où un sexe est sous représenté dans une entreprise et où le calcul amène à avoir moins de 0,5 candidat d'un des deux sexes, il est possible pour celui-ci ou celle-ci de se porter candidat, mais **sans être tête de liste** ;

- désormais, des élections peuvent être annulées et des élections partielles organisées, en cas de non-respect des règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes (art L.2314-10).



LES SANCTIONS EN CAS DE LISTE NON CONFORME

Liste non proportionnelle

Possibilité de saisir le juge pour annuler l'élection des élus surreprésentés sur la liste par rapport à la proportion F/H. Le juge procédera à l'annulation en commençant par le dernier ou la dernière élu.

Exemple :

75 % d'hommes et 25 % de femmes.

4 sièges à pourvoir : 3 sièges H et 1 siège F

Liste 1 : H1 / F1 / H2 / F2 : **2 élus** sur cette liste.

En cas de contestation, l'élection de F1 est annulée car il y a une femme en trop sur la liste.

Liste 2 : H1 / F1 / H2 / H3 : **2 élus** sur cette liste. Il n'y a pas de contestation possible car la liste respecte la proportion F/H.

Liste sans alternance

Possibilité de saisir le juge pour annuler l'élection d'hommes et de femmes quand l'alternance n'est pas respectée. Le juge procédera à l'annulation de l'élection des élus « mal positionnés ».

Exemple :

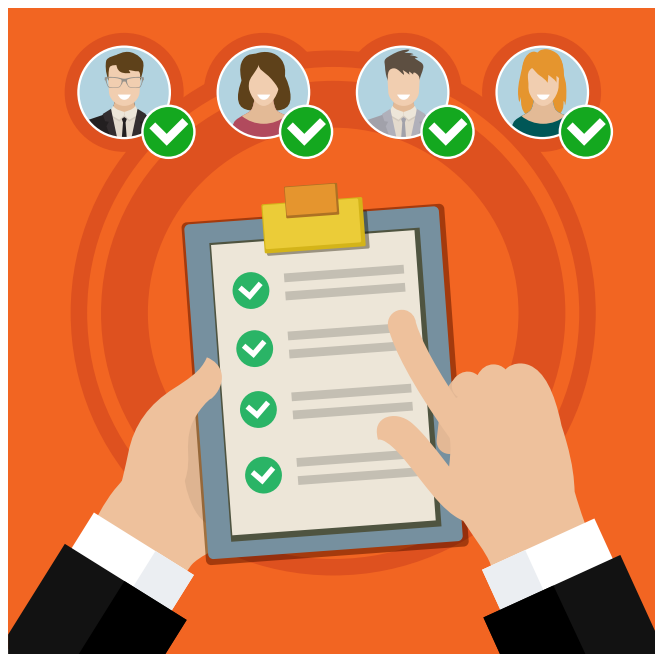
60 % d'hommes et 40 % de femmes.

10 sièges à pourvoir : 6 sièges H et 4 sièges F

Liste 1 : H1 / H2 / F1 / H3 / F2 / H4 / F3 / H5 / F4 / H6 :

5 élus sur cette liste. Mais en cas de contestation, l'élection de H2 est annulée car il est mal positionné, se situant là où aurait dû se trouver une femme.

Liste 2 : H1 / F1 / H2 / F2 / H3 / F3 / H4 / F4 / H5 / H6 : **5 élus** sur cette liste. Pas de contestation possible car cette liste respecte l'alternance.



Credit : iStock / VictorStory



PAS DE CANDIDATURE UNIQUE POUR CONTOURNER LA MIXITÉ PROPORTIONNELLE

La jurisprudence précise l'impossibilité de déposer une candidature unique pour faire échec aux règles de mixité proportionnelle.

Le Code du travail prévoit que « Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-24 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. »

La lecture littérale de l'article du Code du travail pouvait laisser entendre que la règle de mixité proportionnelle ne s'appliquait qu'au dépôt de liste de plusieurs candidats. Suite à la contestation d'une liste FO qui ne comportait qu'un seul candidat, homme, alors que le calcul proportionnel aboutissait à devoir présenter deux femmes, la Cour de cassation a été saisie. Elle a rendu une décision le 9 mai 2018 (Cass, soc., 9.05.18 n°17-14088) qui précise que, lorsque 2 sièges sont à pourvoir, **la règle de la mixité proportionnelle ne peut**

être contournée par la présentation d'une candidature unique. La liste doit nécessairement comporter une femme et un homme.

La règle retenue par la Cour de cassation revient à instaurer **une règle de parité stricte**, à laquelle la CFDT s'est opposée au moment de l'adoption de la loi Rebsamen. Elle complique le travail des sections et, de fait, ne respecte plus le principe de mixité proportionnelle.

Propositions d'action CFDT suite à cette jurisprudence Cas de liste à deux sièges

Afin d'assurer une cohérence dans la mise en œuvre du principe de mixité proportionnelle tout en prenant en compte les difficultés pratiques auxquelles peuvent être confrontées les équipes, la CFDT préconise que l'organisation syndicale soit libre de composer sa liste dans le respect des règles de la mixité proportionnelle, soit :

- sexe surreprésenté en cas de candidature unique,
- sexe surreprésenté pour les 2 sièges,
- une femme et un homme avec le sexe sous représenté en deuxième position.

Il est recommandé d'inclure dans le protocole la clause suivante :

«En cas de dépôt d'une candidature unique, l'organisation syndicale devra présenter le candidat issu du sexe surreprésenté.»

Cas où il y a plus de deux sièges à pourvoir

Cet arrêt pose une autre difficulté en raison de son imprécision sur la possibilité de déposer des listes incomplètes et sur la méthode de calcul de la proportionnalité. La question qui se pose est la suivante : **est-il toujours possible de faire des listes incomplètes ?**

Une première analyse nous conduit à circonscrire cette jurisprudence au cas où il n'y a que deux sièges à pourvoir mais rien ne dit que la portée que la Cour a voulu donner n'est pas plus large et que l'interdiction de candidature unique concernerait également le cas où plus de deux sièges sont à pourvoir.

La CFDT considère qu'il est important de pouvoir déposer des listes incomplètes aux élections. Une liste incomplète doit respecter la mixité proportionnelle.

Il sera donc nécessaire de procéder à un « recalcul » en fonction du nombre de candidats présentés : le « recalcul » se fait sur la base du **pourcentage de femmes et d'hommes dans le collège** mais **en fonction du nombre de candidats réellement présentés.**

La liste des candidats présentés respecte bien la part de femmes et d'hommes dans le collège, ce qui ne constitue pas un contournement du principe de la mixité proportionnelle.

Exemple

75 % de femmes 25 % d'hommes, 12 sièges à pourvoir

- Si un syndicat présente une liste complète il devra faire figurer 9 femmes et 3 hommes.
- Si un syndicat ne présente que 3 candidats, il devra faire figurer sur sa liste 2 femmes (75% de 3 candidats) et 1 homme (25% de 3 candidats).

Il est recommandé d'inclure dans le protocole la clause suivante :

«Les listes 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 en fonction du nombre de candidats présentés par l'organisation syndicale.»

Que faire si le protocole ne respecte pas ces exigences ?

Il est possible que l'employeur ou les autres organisations syndicales n'interprètent pas les dispositions de la même manière, notamment pour des raisons de circonstances.

Il est important que les recommandations ci-dessous soient un marqueur **pour faire évoluer la jurisprudence mais sans bloquer le processus électoral.** Ainsi, une technique parfois délaissée mais pourtant fondamentale consiste à **déposer des listes de candidats avec des réserves**, lorsqu'on estime que le protocole contrevient à des règles légales. À défaut de réserve, le syndicat est réputé avoir adhéré au protocole et ne pourra pas en contester la validité.

Exemple de réserve :

- **2 sièges à pourvoir :**

«La CFDT dépose cette liste sous réserve de la validité de la règle obligeant à déposer une liste avec une femme et un homme lorsqu'il y a deux sièges, peu importe la part de femmes et d'hommes dans le collège.»

● **Plus de 2 sièges :**

« La CFDT dépose cette liste sous réserve de la validité de la règle ne prévoyant pas de recalculer la proportion lorsqu'une liste incomplète et ne permettant pas de respecter la mixité proportionnelle est déposée. »

Préciser la jurisprudence

Cette précision est nécessaire, en raison des espaces laissés par la décision de la Cour de cassation citée plus haut. Cela suppose pour la CFDT d'identifier un dossier contentieux qui concernerait l'une des problématiques suivantes :

- dépôt d'une candidature unique alors qu'il y a deux sièges à pourvoir, ou plus,
- dépôt d'une liste avec 2 candidats du sexe surreprésenté,
- dépôt d'une liste incomplète en effectuant un « recalcul »,
- dépôt d'une liste incomplète sans « recalcul ».

Si toutefois la jurisprudence qui en résultait devait être contraire à nos positions, une Question prioritaire de constitutionnalité (QPC) pourrait être étudiée dans un deuxième temps. Celle-ci n'est pas encore possible car une des conditions pour déférer une jurisprudence devant le Conseil constitutionnel est d'avoir une jurisprudence constante. Comme il n'y a eu à ce jour qu'une décision, le critère n'est pas rempli. Les syndicats et sections confrontés aux cas en question ne doivent pas hésiter à envoyer un mail à : mixité@cfdt.fr.

LES OUTILS

MODE D'EMPLOI

● **MIXITÉ UN PLAN D'ACTION POUR LA SECTION**



www.cfdt.fr/portail/outils/modes-d-emploi/mixite-un-plan-d-action-pour-la-section-syndicale-srv1_625506

MODE D'EMPLOI

● **MISE EN PLACE DU CSE QUELLE STRATÉGIE SYNDICALE ?**



www.cfdt.fr/portail/outils/modes-d-emploi/mise-en-place-du-cse-quelle-strategie-syndicale-srv2_593970