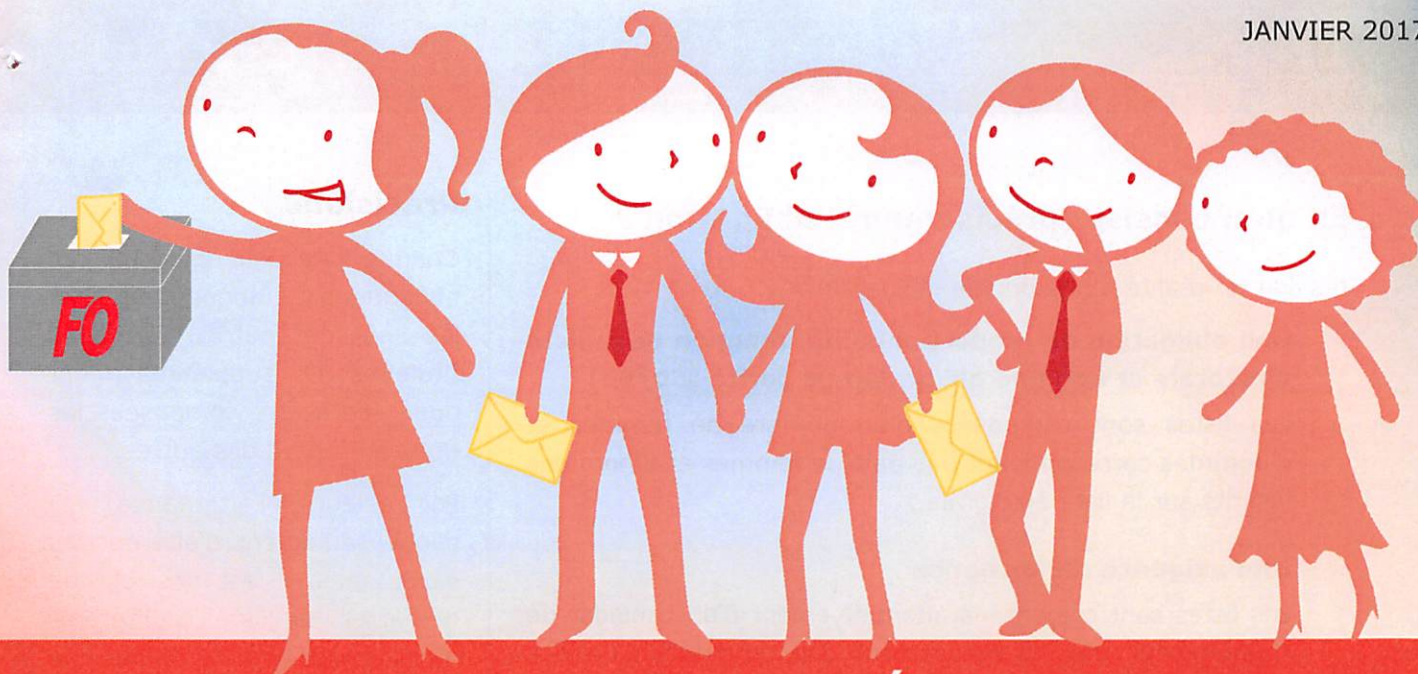




LA PROPORTIONNALITÉ DES LISTES AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

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 ».

Paris, le 23 janvier 2017

**AUX UNIONS DEPARTEMENTALES
AUX FEDERATIONS NATIONALES**

JCM/DP//CM/WT

Circulaire n°005-2017

Secteurs : **Juridique/Conventions collectives**

Objet : Représentation équilibrée femmes/hommes aux élections professionnelles : mode d'emploi

Cher(e)s Camarades,

Sous prétexte de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les élections professionnelles, la loi Rebsamen n° 2015-994 du 17 août 2015 a fixé un certain nombre de règles qui, de par leur caractère trop contraignant, risquent, à l'occasion de la confection des listes de candidatures, de générer plus de difficultés que de bénéfices.

Nous avons décidé, il y a un an, de vous décrypter ces nouvelles règles, dans la mesure du possible, et d'attirer votre attention sur les difficultés auxquelles vous risquiez d'être confrontés.

Cette obligation est pleinement entrée en vigueur le 1^{er} janvier.

Vous trouverez dans cette circulaire les éléments qui vous permettront de préparer au mieux vos premières élections professionnelles placées sous le signe de cette représentation équilibrée.

1. Quelles seront les nouvelles obligations en matière de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes ?

Jusqu'à présent, pesaient sur les négociateurs du PAP (protocole d'accord préélectoral) une obligation de moyens pour parvenir à une représentation équilibrée puisqu'ils devaient simplement examiner, à l'occasion de la négociation du protocole d'accord préélectoral, les voies et moyens permettant d'atteindre cet équilibre sur les listes de candidatures (art. L 2324-6 du code du travail). Aucune sanction n'ayant été prévue, cette obligation est restée peu contraignante.

Dans le nouveau dispositif prévu par les articles 7 et 8 de la loi Rebsamen, les organisations syndicales vont se retrouver soumises à une obligation de résultat dans la mesure où cette obligation devient plus impérieuse et plus précise. Elle vaut pour chaque collège électoral, pour chaque élection (art. L 2314-24-1 du code du travail pour les élections DP et art. L 2324-22-1 pour les élections du CE), concerne tant les listes de titulaires que de suppléants et s'applique au premier et au deuxième tour.

Ainsi, les listes de candidatures, dès lors qu'elles 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 et correspondant au collège concerné.

Si le nombre de candidats à désigner pour chaque sexe, calculé dans ces conditions n'aboutit pas à un nombre entier, il y aura lieu de l'arrondir dans les conditions suivantes :

- à l'entier supérieur si la décimale est ≥ 5 (ex : $1,6 = 2$);
- à l'entier inférieur s'il est < 5 (ex : $1,4 = 1$).

En outre, ces listes devront alterner un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats de l'un des deux sexes. Cela signifie que, après épuisement des candidats de l'un des deux sexes, la liste sera complétée avec les candidats de l'autre sexe.

Enfin, en cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les hommes et les femmes, la liste pourra, indifféremment comporter un homme ou une femme supplémentaire. Ainsi par exemple, s'il y a trois postes à pourvoir, 50% de femmes et 50% d'hommes, la liste pourra être établie, au choix, comme suit :

- un homme, une femme, un homme
- une femme, un homme, une femme.

Du moment que l'alternance est bien respectée, il importe donc peu de mettre en tête de liste un homme ou une femme. Les organisations syndicales pourront ainsi bénéficier d'une petite latitude quant à la composition de leurs listes de candidats et au choix des candidats mis en position d'être élus ou non...

2. Quelles seront les obligations préalables à l'établissement de ces listes de candidatures ?

Puisque la loi impose que les listes de candidatures soient établies en tenant compte de la proportion de femmes et d'hommes inscrits dans chaque collège électoral, il est impératif qu'au préalable, cette répartition soit connue.

Pour rappel, la répartition du personnel dans les collèges électoraux doit faire l'objet d'un accord ou, à défaut, être effectuée par l'autorité administrative (art. L 2314-11 et L 2324-13 du code du travail. Désormais, il est prévu que cet accord, s'il est conclu, mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chacun des collèges qu'il aura déterminés.

Dans tous les cas, accord ou décision administrative, il appartiendra à l'employeur d'informer les salariés de la part de femmes et d'hommes composant chaque collège.

Cette information pourra se faire par tout moyen, l'essentiel étant que le moyen utilisé puisse donner à cette obligation une date certaine (nouveaux articles L 2314-24-2 et L 2324-22-2 du code du travail).

3. Comment appliquer concrètement ces règles lors de l'établissement des listes de candidatures ?

Il est important d'illustrer ces règles par un exemple concret.

Election CE/ 2^{ème} collège

Nombre d'inscrits sur la liste électorale : 58 salariés dont : - 18 femmes - 40 hommes Nombre de sièges à pourvoir : 3 (3 titulaires et 3 suppléants)

Il existe deux possibilités de calcul :

1^{ère} possibilité :

On calcule d'abord en pourcentage la proportion de femmes et d'hommes puis on l'applique au nombre de sièges à pourvoir

- * Proportion de femmes :
 - $\frac{18}{58} \times 100 = 31,03\%$

* Proportion d'hommes :

$$- \frac{40}{58} \times 100 = 68,96\%$$

*nombre de candidates femmes :

$$3 \text{ (sièges)} \times 31,03 \% = 0,93 \text{ soit 1 siège de titulaire et 1 siège de suppléant}$$

*nombre de candidats hommes :

$$3 \text{ (sièges)} \times 68,9 \% = 2,06 \text{ soit 2 sièges de titulaires et 2 sièges de suppléants.}$$

2ème possibilité :

On calcule directement le nombre de candidats de chaque sexe en calculant la proportion de femmes et d'hommes par rapport au nombre de sièges à pourvoir :

*nombre de candidates femmes :

$$\frac{3 \text{ (sièges)} \times 18}{58}$$

$$= 0,93 \text{ soit 1 siège de titulaire et un siège de suppléant}$$

*nombre de candidats hommes :

$$\frac{3 \text{ (sièges)} \times 40}{58}$$

$$= 2,06 \text{ soit 2 sièges de titulaires et 2 sièges de suppléants.}$$

Quel que soit le mode de calcul utilisé, chaque liste devra donc être composée alternativement :

- | | | |
|---------------------------|-----------|---------------------------|
| - d'un candidat homme ; | ou bien : | - d'une candidate femme ; |
| - d'une candidate femme ; | | - d'un candidat homme ; |
| - d'un candidat homme ; | | - d'un candidat homme. |

4. Quelles seront les élections concernées par ce dispositif ?

La loi vise expressément les élections de délégués du personnel et de comité d'entreprise. Rien de tel ne semble être prévu, s'agissant du CHSCT.

Toutefois, la loi du 17 août 2015 prévoit la possibilité, dans les entreprises de moins de 300 salariés, de mettre en place une délégation unique incluant ces trois institutions, et composée des représentants du personnel élus dans les conditions prévues pour l'élection des membres du comité d'entreprise (art. L 2326-2 du code du travail). Par conséquent, chaque fois qu'une telle DUP sera mise en place, le CHSCT sera, *de facto*, concerné par cette représentation équilibrée.

Il est également désormais possible, dans les entreprises de plus de 300 salariés de regrouper, par accord majoritaire, le CE, les DP et le CHSCT, ou seulement certaines de ces institutions.

Dans ce cas, un nouvel article L 2392-3 du code du travail prévoit que les élections des membres de l'instance se déroulent en tenant compte des règles applicables aux élections CE si l'instance inclut le CE et de celles applicables aux DP dans les autres cas.

Par conséquent, dès lors qu'une instance commune inclura le CHSCT, les règles de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes devant être appliquées pour l'élection de cette instance commune, le CHSCT sera, par voie de conséquence, également concerné.

5. Quand cette obligation de représentation équilibrée devra-t-elle être mise en œuvre pour la première fois ?

L'article 7 de la loi Rebsamen prévoit que ces nouvelles dispositions ne seront applicables qu'à partir du 1^{er} janvier 2017.

Une question pratique va cependant se poser au moment de l'entrée en vigueur de ces dispositions. Cette règle s'appliquera-t-elle aux élections postérieures au 1^{er} janvier 2017 mais dont le processus électoral aura été engagé antérieurement à cette date ? Ou bien ne concernera-t-elle que les élections dont la négociation du PAP est elle-même postérieure au 1^{er} janvier ?

La loi n'apporte absolument aucune précision sur ce point. Impossible, dans ces conditions de répondre avec certitude.

Dans la mesure où la loi modifie les règles relatives à la négociation du PAP puisque, à compter du 1^{er} janvier 2017, l'accord devra indiquer la répartition par sexe dans les collèges, on pourrait légitimement penser qu'elle ne s'appliquera pas aux protocoles conclus avant l'entrée en vigueur de la loi, même si le scrutin a lieu après cette date, dans la mesure où cette obligation ne sera pas encore applicable.

Seule l'obligation d'examen par les organisations syndicales des voies et moyens permettant d'atteindre cet équilibre sur les listes de candidatures demeure (art. L 2324-6 du code du travail). Comment, dans ces conditions, préparer des listes équilibrées, sans connaître la composition précise du collège ?

Toutefois, cette loi imposant également de respecter la proportionnalité et l'alternance dans la composition même des listes, on pourrait invoquer le fait qu'elle ne s'appliquera pas aux listes déposées avant l'entrée en vigueur de la loi, même si le premier tour de scrutin a lieu postérieurement. Par contre, il n'est pas certain que la loi ne trouve pas à s'appliquer en cas de dépôt des listes postérieur au 1^{er} janvier 2017...

Ces difficultés vont très certainement faire l'objet de contentieux dont il est difficile de prévoir l'issue.

Il faudra donc être prudent si une telle situation se produit et déjà tenter d'anticiper ces difficultés afin d'éviter tout risque d'annulation des élections et composer nos listes en tenant compte de ce risque.

6. Quelles seront les sanctions du non-respect de cette obligation ?

Le législateur a également prévu la sanction du non-respect des obligations de proportionnalité et d'alternance.

Les articles L 2314-25 et L 2324-23 sont modifiés de manière à rajouter à la compétence du juge d'instance les contestations relatives à la composition des listes de candidats en application des articles L 2314-24-1 et L 2324-22-1 du code du travail.

Mais la loi modifie également les articles L 2314-25 et L 2324-23 en leur ajoutant deux alinéas qui prévoient des sanctions différentes selon que l'irrégularité touche au respect de la parité ou bien à l'alternance entre les candidats des deux sexes.

Il est ainsi prévu que lorsque le juge constate, après l'élection, que la proportionnalité n'a pas été respectée, doit être annulée l'élection *« d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part des femmes et des hommes que celle-ci devait respecter »*. Cette annulation se fera en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

En outre, si le juge constate, après l'élection, que l'alternance n'a pas été respectée, il annulera l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste ne respecte pas cette obligation.

On peut supposer également que le juge aura la possibilité de sanctionner à la fois le non-respect de la proportionnalité et celui de l'alternance.

EXEMPLE

Si l'on reprend notre exemple précédent dans lequel 3 sièges étaient à pourvoir dont un réservé aux femmes et deux aux hommes. La seule possibilité est, pour respecter parité et alternance de présenter une liste comportant un candidat, une candidate et un candidat ; ou bien une candidate et deux candidats.

Si la liste ne respecte pas ces deux possibilités, en admettant que cette liste ait obtenu les trois sièges, l'annulation se fera de la façon suivante, selon les cas :

** Si la liste ne comportait que des candidats hommes, le juge annulera alors l'élection du dernier candidat puisqu'il était possible d'avoir sur cette liste deux hommes. Mais, dans la mesure où l'alternance n'a pas été respectée, il pourra alors également annuler l'élection du second candidat...*

** Si la liste ne comportait que des candidates, l'élection de la candidate en 3^{ème} position, puis celle de la candidate en 2^{ème} position seront annulées.*

** Si sur la liste étaient présentés, dans l'ordre, un homme, un homme, une femme, bien que la parité ait été respectée, le second candidat ne pourra pas être élu puisque son positionnement sur la liste ne respecte pas l'obligation d'alternance.*

** Enfin, si la liste comporte une femme, une seconde femme et un homme, dans ce cas, l'élection de la seconde femme sera annulée, en sa qualité d'élue du sexe surreprésenté.*

Cet exemple permet de comprendre combien il sera important d'être attentif à la composition des listes afin d'éviter tout risque d'annulation, d'autant plus qu'il n'est pas exclu que de tels contentieux aient une incidence sur la représentation !

Se posera également la question de savoir comment et par qui seront pourvus les postes devenus ainsi vacants, du fait de l'annulation. Faudra-t-il refaire des élections pour pourvoir ces seuls postes ? Le juge aura-t-il la possibilité de proclamer élus d'autres candidats de la liste non élus ? Ou bien pourra-t-il donner les sièges à d'autres listes ?

La seule certitude que nous ayons est qu'il ne sera pas possible d'organiser des élections partielles si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des titulaires est réduit de moitié en raison de l'annulation de l'élection de délégués du personnel ou de membres élus du CE prononcée par le juge en cas de non-respect des obligations de parité et/ou d'alternance (art. L 2314-7 et art. L 2324-10 modifiés du code du travail). Ces postes seront-ils appelés à rester vacants ? Si tel est le cas, on peut aisément mesurer le prix que coûteront de telles erreurs (ou bien l'incapacité de certaines organisations à présenter des candidats des deux sexes, dans les proportions exigées), à la fois sur la présence de représentants du syndicat dans l'entreprise, mais également sur l'activité des institutions représentatives du personnel ainsi amputées d'une partie de leurs membres !

Une autre question va également se poser. La loi sanctionne expressément « la constatation par le juge, après l'élection », du non-respect de la proportionnalité et de l'alternance. Une telle contestation sera-t-elle possible avant l'élection, dans le cadre d'un contentieux préélectoral ? Et quelles en seront alors les conséquences sur le scrutin à venir ? Les listes seront-elles écartées dans leur ensemble, ou simplement modifiées ? Beaucoup de questions sans réponse qui vont certainement générer un lourd contentieux dès l'entrée en vigueur de ces obligations...

Enfin, il n'est pas non plus exclu que l'application de ces règles génère un contentieux, même en dehors de la période électorale. En effet, certaines questions sans réponse vont également se poser. Ainsi, faudra-t-il appliquer ces règles en cas de démission ou de départ d'un élu en cours de mandat et le remplacer par un suppléant du même sexe ? Mais que se passera-t-il alors s'il n'en existe plus ? On peut espérer, dans de telles circonstances que les règles classiques de remplacement faisant primer l'ordre de présentation des élus sur la liste trouvent bien à s'appliquer, mais ce n'est pas totalement certain.

Il est évident que ces obligations peuvent créer de réelles difficultés à beaucoup de syndicats qui ne seront pas toujours en mesure de présenter des candidats de tel ou tel sexe.

Si l'on peut considérer que l'objectif est louable, sa mise en œuvre risque de se frotter à des difficultés pratiques qui ne sont pas sans influence sur la représentation des salariés. De fait sous couvert d'une pseudo « *parité* » le législateur a, en réalité, donné un nouveau coup de canif à la liberté du syndicat de choisir ses représentants.

Une fiche technique sur le sujet est en préparation par le secteur Conventions collectives.

Amitiés syndicalistes.

Didier PORTE
Secrétaire Confédéral

Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU
Secrétaire Confédérale

Jean-Claude MAILLY
Secrétaire Général