

Représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats : un point de vue syndical

par Anaïs FERRER, responsable du pôle DLAJ de la CGT et Hélène VIART, Conseillère confédérale CGT, pôle DLAJ

PLAN

- I. L'imprécision de la loi sur la constitution des listes incomplètes
- II. L'impossible jurisprudence sur les candidatures uniques
- III. La disproportion de la proportion
- IV. La rigidité de la loi face à des réalités trop différentes
- V. Une solution : une appréciation souple des règles par le juge

La loi *Rebsamen* relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 a instauré une obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats aux élections professionnelles, applicable depuis le 1^{er} janvier 2017 (1). Les ordonnances *Macron* ont repris ces exigences s'agissant de l'élection des membres du CSE, en les modifiant légèrement.

L'objectif visé par ces lois, à savoir assurer une représentation du personnel reflétant la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise afin, en particulier, de renforcer la représentation des femmes au CSE, est évidemment fort louable. L'étude d'impact de la loi *Rebsamen* relève qu'en 2013, à peine plus d'un tiers des représentants du personnel étaient des femmes (37 %), alors qu'elles représentaient 48 % de la population en emploi (2).

La question de l'égalité femmes-hommes est posée depuis de nombreuses années au sein de la CGT. Depuis 2015, le collectif Femmes-mixité de la CGT élabore un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes dans la CGT pour appréhender l'évolution de l'égalité dans notre organisation. Ce rapport de situation permet de constater que, à l'image du tiers de femmes élues dans les IRP, depuis de nombreuses années, seul un tiers de femmes sont élues dans les instances dirigeantes des fédérations et unions départementales de la CGT, et ce chiffre continue de stagner ; il y a donc une réelle difficulté à aller au-delà.

Ce tiers de femme correspond, grosso modo, également à la part des femmes parmi les syndiqués CGT, passée de 35 % en 2009 à 38 % en 2018. Ce taux peut paraître faible, mais l'on constate aujourd'hui que 49 % des nouvelles adhésions sont féminines, ce qui est très encourageant. Par ailleurs, depuis 2003, les instances dirigeantes confédérales sont paritaires (commission exécutive confédérale et bureau confédéral). Ces règles étaient nécessaires pour donner aux femmes un rôle plus important dans la direction, car c'est une réalité, la CGT est

traversée par les mêmes courants patriarcaux que le reste de la société et la place des femmes en son sein n'est pas représentative de leur nombre dans la société. L'égalité au sein de la CGT est donc encore loin d'être acquise, mais de réels progrès ont été réalisés.

Le collectif Femmes-mixité a également lancé une enquête inédite en 2018-2019 pour connaître les attentes des femmes syndiquées et non syndiquées vis-à-vis de la CGT, enquête à laquelle 10.000 femmes ont répondu (3). L'un des freins à la prise de mandat est sans surprise la difficulté de la « triple journée » : vie professionnelle, syndicale et familiale/personnelle. 1/3 des élues et mandatées interrogées estiment que leur vie de famille a été un frein à l'accès ou au maintien de leurs responsabilités syndicales. Mais la plus grande difficulté reste la conciliation de la vie professionnelle et syndicale : 83 % d'entre elles disent avoir rencontré des difficultés pour mener de front activités syndicale et professionnelle. Pour en finir avec l'égrenage des chiffres, 47 % des femmes en mandat interrogées disent avoir subi une discrimination syndicale de la part de leur employeur...

(1) Pour un examen des droits fondamentaux mis en balance par cette obligation et une confrontation aux normes européennes et internationales, v. M. Schmitt : « La « représentation équilibrée » sauvée par les normes européennes et internationales », Dr. Ouvr. 2019, p. 351.

(2) Étude d'impact du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, 21 avril 2015, p. 41.

(3) Consultation nationale : « Femmes, la CGT vous la voulez comment ? », 2018-2019, dont les principaux résultats sont disponibles sur le site internet www.egalite-professionnelle.cgt.fr.

Mais le législateur n'a que faire de ces réalités, et considère qu'obliger femmes et hommes à se présenter aux élections professionnelles est une réponse adaptée et suffisante à ces problématiques. L'étude d'impact de la loi *Rebsamen* ne recherche d'ailleurs absolument pas les causes de ces inégalités d'accès aux IRP, préférant se contenter d'en renvoyer la responsabilité aux organisations syndicales, et plus largement à tous les salariés qui constituent des listes aux élections professionnelles (puisque les règles de la mixité des listes s'appliquent aussi aux listes sans étiquette).

Cette absence de recherche des causes des inégalités pose d'emblée un problème majeur : il élude la responsabilité patronale, ainsi que le rôle joué par la subordination juridique dans ces inégalités. Un simple exemple : les femmes sont, davantage que les hommes, à temps partiel et sous contrat précaire, ce qui ne favorise pas une prise de mandat. Autre exemple, les règles de mixité des listes occultent la répartition par poste des femmes et des hommes dans les entreprises : dans certaines entreprises, les femmes se retrouvent dans des postes proches de la direction (RH, postes administratifs...) et, dans d'autres, les hommes se retrouvent essentiellement dans les fonctions de dirigeants, tous types de poste pour lesquels la syndicalisation est difficile.

De toute évidence, la CGT est favorable à l'existence de règles permettant une représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans les IRP. Toutefois, les règles actuelles n'apportent pas de réponses aux problématiques de fond et leur rigidité aboutit à des aberrations : ainsi, de nombreux contentieux, surtout dans des entreprises où le salariat est majoritairement féminin, ont-ils pour objet de faire annuler les élections de femmes (4). Et l'on se retrouve dans certaines entreprises avec des listes incomplètes, une représentation élue amputée de certains de ses sièges, voire une impossibilité de monter des listes alors qu'il y avait un ou deux candidat(es) potentiel(les).

C'est l'autre incohérence de cette loi, qui, par manque de souplesse des règles de sanction, peut aboutir à une absence de représentation du personnel ou à une représentation amputée, au prétexte de favoriser l'égalité femmes-hommes. Seuls les employeurs, au final, en sortent gagnants. On ne les savait d'ailleurs pas aussi soucieux de

l'égalité femmes-hommes, ces employeurs qui se précipitent en nombre devant les tribunaux pour faire annuler les élections des représentants !

On ne peut appréhender clairement la question de la mixité des listes aux élections professionnelles sans comprendre un élément essentiel de la constitution de ces listes : la difficulté que rencontrent les syndicats à monter des listes tout court, ou des listes complètes. Il est intéressant en cela de se reporter aux chiffres des « déserts » en termes de représentation du personnel : « en 2012, un quart des entreprises de 40 à 59 salariés déclarent qu'aucune institution représentative du personnel n'existe dans leur entreprise. Une sur six pour les entreprises de 60 à 99 salariés et 5 % pour celles de 100 salariés ou plus » (5). 71,86 % des entreprises de 11 salariés et plus n'ont pas de présence syndicale à l'issue du premier tour des élections professionnelles organisées entre 2009 et 2012. Les déserts syndicaux se retrouvent majoritairement dans les TPE-PME (86 % des entreprises de 11 à 49 salariés n'ont pas de présence syndicale, tout comme 74 % des 50 à 99 salariés et 58 % des 100 à 199 salariés), c'est-à-dire dans les entreprises où il est précisément le plus difficile de monter des listes respectant la proportionnalité femmes-hommes (6). L'urgence serait donc plutôt d'assurer l'effectivité du droit constitutionnel de participation (paragraphe 8 du Préambule de la Constitution) et du droit de défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale (paragraphe 6 du préambule). C'est pourquoi il nous semble que l'arsenal législatif devrait se concentrer sur la disparition de ces déserts syndicaux. À tout le moins, les règles relatives à la mixité des listes ne doivent-elles pas aboutir à un renforcement de ces déserts. Nous pensons notamment aux improbables décisions de la Cour de cassation, qui semblent interdire les listes composées d'un(e) seul(e) candidat(e).

Mais au-delà de ces obstacles pratiques considérables, une autre difficulté vient de la complexité et de l'imprécision des règles posées par le Code du travail, parfois complétées par la jurisprudence. C'est ce que nous nous attacherons à démontrer dans cet article par quelques exemples symptomatiques.

(4) V. par ex. TI de Nancy, 21 janvier 2019, RG n°11-18-2167 ; TI Evreux, 26 avril 2018, RG n° 11-18-000.

(5) Étude d'impact du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, 21 avril 2015, p. 42.

(6) Étude d'impact du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, 21 avril 2015, p. 42.

I. L'imprécision de la loi sur la constitution des listes incomplètes

Comment appliquer les règles de représentation équilibrée si le syndicat ne présente pas de listes complètes, c'est-à-dire si le nombre de candidats est inférieur au nombre de sièges à pourvoir ? Deux solutions sont possibles, qui ne s'expliquent que par l'exemple :

Si 10 sièges sont à pourvoir, dans un collège composé à 80 % de femmes et à 20 % d'hommes, les listes devront comporter 8 femmes et 2 hommes. Si le syndicat ne présente que 5 candidats, que doit-il faire ? – Appliquer la règle de représentation équilibrée comme s'il y avait 10 candidats, et ne pas présenter les derniers. Dans l'exemple, cela reviendrait à faire une liste composée ainsi :

• *homme 1, femme 1, homme 2, femme 2, femme 3, femme 4, femme 5, femme 6, femme 7, femme 8 (soit 2 hommes et 3 femmes),*

ou bien :

• *femme 1, homme 1, femme 2, homme 2, femme 3, femme 4, femme 5, femme 6, femme 7, femme 8 (soit également 2 hommes et 3 femmes).*

– *Recalculer la représentation équilibrée sur le nombre*

de candidats que contiendra réellement la liste, à savoir 5. Ce calcul aboutirait à ce que la liste comporte 4 femmes ($5 \times 80 / 100 = 4$) et 1 homme ($5 \times 20 / 100 = 1$). Dans l'exemple précité, cela à reviendrait à faire une liste composée ainsi :

- *homme 1, femme 1, femme 2, femme 3, femme 4, ou bien*
- *femme 1, homme 1, femme 2, femme 3, femme 4.*

La loi ne répond pas clairement à cette question, laissant ainsi les syndicats dans l'incertitude lors de la constitution de leurs listes. L'enjeu est pourtant considérable, puisqu'il y a un risque d'annulation de l'élection d'un ou plusieurs élu(es) dès lors que la liste n'est pas conforme aux exigences légales.

Pour la CGT, compte tenu de la formulation de l'article L.2314-30 du Code du travail, qui se réfère aux « listes », et non au nombre théorique de sièges à pourvoir, et de la logique générale des dispositions, nous pensons qu'il faut recalculer la représentation équilibrée des femmes et des hommes en fonction du nombre de candidats qui sera réellement présenté sur la liste.

II. L'impossible jurisprudence sur les candidatures uniques

Jusqu'à présent, la Cour de cassation avait toujours accepté les candidatures uniques, sur le fondement de la liberté de choix par les syndicats de leurs candidats.

La Cour de cassation est revenue sur cette jurisprudence par un arrêt du 9 mai 2018 (7). Dans cette affaire, dont la solution a été confirmée depuis (8), la Chambre sociale considère que lorsque 2 postes sont à pourvoir, le syndicat est tenu de présenter une liste comprenant nécessairement 2 candidats de sexe différent, dont l'un au titre du sexe sous-représenté. Autrement dit, cette jurisprudence interdit non seulement les candidatures uniques, mais impose également que, lorsque 2 postes sont à pourvoir, les listes soient strictement paritaires (composées d'une femme et d'un homme), et ce quelle que soit la part réelle de femmes et d'hommes dans le collège considéré.

Cette exigence posée par la Cour de cassation ne résulte ni de la décision du Conseil constitutionnel relatives aux dispositions issues de la loi *Rebsamen*, sur laquelle elle prétend se fonder (9), ni de la loi

aujourd'hui en vigueur :

– La décision du Conseil constitutionnel indiquait seulement que l'application des règles de représentation équilibrée de femmes et des hommes « *ne saurait [...] faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous-représenté dans le collège électoral* », comme c'était le cas sous l'empire des anciennes dispositions issues de la loi *Rebsamen*. Le Conseil constitutionnel n'a donc jamais imposé la présence d'un candidat du sexe sous-représenté sur les listes. Il a simplement considéré que la loi ne pouvait pas l'interdire et devait laisser cette possibilité ouverte au syndicat. Dans son commentaire, il précise d'ailleurs qu'avec cette réserve ainsi formulée, la disposition contestée se rapproche très fortement du droit en vigueur ;

– Les ordonnances *Macron* ont, en effet, modifié les dispositions de la loi *Rebsamen* et rajouté un alinéa à l'article L.2314-30, précisant que, lorsque l'application des règles de représentation équilibrée conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre

(7) Cass. Soc. 9 mai 2018, 17-14.088.

(8) Cass. Soc. 17 avril 2019, n°17-26.724.

(9) C. Const. 19 janvier 2018, QPC n°2017-696.

sexe, les listes de candidats **pourront** comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Il ne s'agit pas là non plus d'une obligation, mais d'une possibilité laissée aux syndicats.

Jusqu'à présent, la Cour de cassation ne s'est jamais prononcée sur la validité d'une candidature unique présentée postérieurement à l'entrée en vigueur de ce nouvel article L.2314-30. Elle n'aura toutefois pas d'autre choix, compte tenu de l'évolution législative, que celui d'abandonner cette jurisprudence, qui ne se contenterait plus d'être une interprétation erronée de la décision du Conseil constitutionnel, mais serait carrément *contra legem*.

Cette jurisprudence est, par ailleurs, parfaitement incompréhensible compte tenu de la logique du législateur lui-même, qui entendait encourager une représentation qui reflète la part de femmes et d'hommes composant le collège, et non une parité abstraite. À ce titre, une position qui consisterait à imposer, en cas de candidature unique alors que plusieurs sièges sont à pourvoir, que le candidat de la liste soit du sexe majoritaire dans le collège semble plus conforme à l'objectif de la loi. Cela éviterait également que certains syndicats soient totalement empêchés de présenter des listes s'ils n'ont qu'un seul candidat, ce qui

constitue une atteinte disproportionnée au droit à la représentation et à la liberté de choix par les syndicats de leurs candidats.

La jurisprudence de la Cour de cassation aboutit du reste à une solution ubuesque, où il serait plus favorable de présenter une liste avec 2 candidats du même sexe qu'une candidature unique. En effet, l'élection du candidat présenté sur une liste unique serait automatiquement annulée, alors que si 2 candidats du même sexe sont élus, seule l'élection du dernier candidat élu sera annulée au titre du sexe surreprésenté.

Enfin, reste entière la question de la constitution des listes lorsque 2 sièges sont à pourvoir et que les règles de représentation équilibrée permettent aux syndicats de présenter 2 candidats du même sexe. Il ne s'agit pas là d'une hypothèse exceptionnelle, car il existe de nombreux métiers dans lesquels un sexe est largement surreprésenté. La Cour de cassation maintiendra-t-elle sa jurisprudence inexplicable sur l'obligation de parité des listes composées de 2 candidats, là où la loi autoriserait 2 candidats du même sexe ? Il est dommage que ce soient les syndicats et les salariés qui aient à payer le prix de cette incertitude.

III. La disproportion de la proportion

Toute la logique de la loi part d'un postulat qui est pourtant erroné lorsqu'on l'applique à de petits effectifs électoraux. En effet, les règles qui imposent des quotas aux élections de tout type partent du principe que, s'il n'existait pas de frein à la présentation des femmes aux élections, on devrait statistiquement retrouver une proportion de femmes sur les listes de candidatures équivalente à leur proportion sur les listes électorales. Cependant, cette logique ne fonctionne qu'avec les grands nombres. Dans beaucoup d'entreprises, les candidats aux élections professionnelles sont peu nombreux et on ne voit pas selon quelle règle statistique le petit nombre de candidats dans une entreprise devrait refléter la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise. Encore une fois, le législateur a semblé oublier la difficulté dans nombre d'entreprises à trouver des candidats aux élections, qu'ils soient femmes ou hommes.

Par ailleurs, étant donné que les effectifs de l'entreprise peuvent être très faibles (la loi sur la repré-

sentation équilibrée des femmes et des hommes s'applique à partir de 25 salariés) et que le nombre de candidats peut l'être encore plus (la loi s'applique à partir de 2 candidats sur les listes), la règle mathématique de proportionnalité aboutit, en réalité, à une disproportion.

En voici un exemple, dans une entreprise comptant 48 salariés sur la liste électorale et qui aurait 2 membres titulaires du CSE à élire. Si sur les 48 salariés, 35 sont des femmes et 13 sont des hommes, la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise est de 72,91 % / 27,08 %, ce qui conduit à devoir présenter des listes composées d'une femme ($72,9\% \times 2 = 1,45 \Rightarrow 1$) et d'un homme ($27,08\% \times 2 = 0,54 \Rightarrow 1$). Ici, il y a quasiment trois fois plus de femmes que d'hommes dans l'entreprise, et pourtant elles ont autant de sièges « réservés » que les hommes.

On remarquera que, concernant les élections municipales, les règles de parité et d'alternance ne s'appliquent pas aux communes de moins de 1.000 habitants (10). La loi s'applique donc à un nombre

(10) Art. L.2122-7-2 du Code général des collectivités territoriales. On notera que le législateur a été plus indulgent pour les élections politiques que professionnelles, puisque les règles de parité ont

été d'application progressive (seuil de 3.500 habitants au départ, passé à 1.000 habitants avec la loi du 17 mai 2013).

de candidats potentiels beaucoup plus élevé. Elle ne s'applique pas non plus aux élections sénatoriales dans les départements qui élisent moins de trois sénateurs (11). Et le nombre d'élus concernés aux élections municipales va de 19 à 163, contre 2 à 15

pour les élections professionnelles. On a un minimum de 77 élus aux élections régionales et un minimum de 26 conseillers départementaux. On comprend alors que, s'agissant des élections politiques, la proportionnalité est plus effective.

IV. La rigidité de la loi face à des réalités trop différentes

Plus généralement, l'une des grandes difficultés des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes tient au fait qu'elles sont trop rigides pour appréhender toutes les situations pouvant être rencontrées.

Un premier exemple l'illustre parfaitement. En effet, l'article L. 2314-30 précise que la proportion de femmes et d'hommes de chaque collège est établie à partir de la liste électorale, c'est-à-dire en fonction du nombre de salariés électeurs de chaque sexe. Or, tous les électeurs ne sont pas éligibles. C'est notamment le cas des salariés mis à disposition au sein de leurs entreprises utilisatrices (ces salariés y sont, en effet, sous certaines conditions rappelées à l'article L. 2314-23, électeurs, mais ne peuvent en aucun cas être élus). Des salariés non éligibles sont donc comptés dans le calcul de proportion de femmes et d'hommes devant déterminer la composition des listes. Cette incohérence juridique peut être source de difficultés pratiques inextricables. Il est, par exemple, possible qu'aucune salariée femme d'un collège ne soit éligible (car mise à disposition). Si ces salariées

représentent un pourcentage suffisamment important des électeurs du collège, les règles de représentation équilibrée imposeraient aux listes de comporter une ou plusieurs candidates femmes, sans qu'aucune des salariées ne soit éligible. Il ne s'agit pas là d'un cas d'école, puisque cette configuration a été rencontrée dans une entreprise du secteur de la métallurgie.

De la même manière, comment faire si aucun salarié d'un sexe ne souhaite être candidat ? Ou s'il n'y a pas assez de salariés éligibles d'un sexe par rapport au nombre de listes présentées (par exemple, si les listes doivent comporter 1 homme, qu'il n'y a que 3 hommes éligibles et 4 listes présentées) ?

Ces quelques exemples mettent parfaitement en lumière le fait que les modalités prévues par la loi, destinées à faire advenir une représentation du personnel proportionnelle à la part de femmes et d'hommes dans l'entreprise, sont beaucoup trop strictes pour être applicables en l'état, sans compromettre la possibilité pour les syndicats de constituer leurs listes et, par conséquent, le droit des salariés à une représentation.

V. Une solution : une appréciation souple des règles par le juge

Face à toutes ces incohérences et incertitudes, les syndicats qui auraient surmonté le premier problème consistant à trouver des candidats ne savent pas comment constituer leurs listes pour s'assurer que l'élection de leurs élus ne sera pas annulée.

À défaut de modification législative, une solution pourrait venir des juges. Une appréciation pragmatique et souple des règles, guidée par l'objectif du législateur et reprise par le Conseil constitutionnel, permettrait que certaines listes, qui ne respectent pas la lettre de l'article L. 2314-30, mais en respectent l'esprit, ne soient pas annulées.

À titre d'exemple, nous pensons que, lorsque la non-conformité d'une liste aux exigences de mixité est sans incidence sur le résultat des élections, il n'y

a pas lieu de sanctionner cette non-conformité par l'annulation de l'élection d'un ou plusieurs candidats. Imaginons une liste devant comporter 2 femmes et 3 hommes, qui est inversement constituée de 3 femmes et 2 hommes. Si un seul candidat est élu et que ce candidat est une femme, son élection devra être annulée conformément à l'article L. 2314-32, qui prévoit l'annulation d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats de ce sexe en surnombre sur la liste. Dans cette hypothèse, le syndicat étant libre de placer un candidat du sexe de son choix en tête de liste, la conformité ou non de la liste aurait été sans incidence sur l'élection de la candidate. La Cour de cassation ne semble pourtant pas s'engager dans cette voie, puisqu'elle a récemment jugé l'inverse, en cassant un jugement du

(11) Art. L. 294, L. 295 et L. 300 du Code électoral.

Tribunal d'instance de Lyon qui avait estimé que l'irrégularité d'une liste (non-respect de la représentation équilibrée en 5^{ème} position sur la liste) n'affectait pas l'élection de la première candidate de la liste, seule élue. La Chambre sociale a jugé qu'une femme étant en surnombre sur la liste, le tribunal aurait dû annuler l'élection de la seule élue du sexe surreprésenté (12). On aurait pourtant pu espérer un plus grand pragmatisme et une plus grande souplesse des Hauts magistrats, qui ont déjà refusé de sanctionner le non-respect de la règle d'alternance lorsque l'irrégularité est sans incidence sur le résultat des élections (13).

D'autres difficultés pratiques illustrent la nécessité d'une souplesse dans l'appréciation des règles de la part du juge. En effet, avec tous les obstacles évoqués en introduction, il arrive que certains syndicats ne parviennent pas à trouver suffisamment de candidats de l'un des sexes (souvent des femmes), pour constituer valablement leurs listes. Dans ce cas, comment peuvent-ils constituer leurs listes, sachant que la Cour de cassation interdit désormais les candidatures uniques ? Par exemple, que peut faire un syndicat qui devrait présenter une liste composée de 3 femmes et 3 hommes et qui n'a que de 3 candidats hommes ? S'il présente une liste composée seulement de 3 candidats hommes, il n'y a pas, d'un point de vue strictement juridique, de surreprésentation des candidatures masculines (14). Seule la règle de l'alternance ne serait pas respectée, entraînant ainsi l'annulation de l'élection du candidat mal placé (le deuxième). Ici encore, compte tenu de la grande liberté que prend la Cour de cassation par rapport à la lettre et à l'esprit de la loi, nous ne savons pas quelle sanction serait retenue.

En revanche, s'il y a une disposition qui doit être appréciée de manière stricte, c'est bien celle éditée à l'article L.2314-32, prévoyant, d'une part, que l'action en contestation d'une liste pour non-respect des règles relatives à la représentation équilibrée ne peuvent intervenir qu'après l'élection, et non *a priori* (15), et, d'autre part, que l'irrégularité n'affecte pas la liste dans son ensemble. L'inverse empêcherait, en effet, un syndicat d'établir sa représentativité, ce qui n'est pas concevable. Fort heureusement, la Cour de cassation semble se tenir à cette chronologie (16).

* * *

Les règles complexes et rigides de mixité des listes ne doivent pas nous empêcher de nous pencher sur

la question de l'égalité femmes-hommes à la CGT. L'enquête réalisée par la CGT montre qu'une majorité des femmes interrogées en responsabilité aspire à une meilleure qualité de vie syndicale pour favoriser l'engagement syndical des femmes (organisation des tâches, horaires des réunions, ambiance générale...) et un accompagnement à la prise de responsabilité (formation, tutorat...). Il faut renforcer la place des femmes à la CGT et nous devons en premier lieu nous pencher sur leur syndicalisation, encore bien trop faible par rapport à leur importance dans le monde du travail. Il y a donc encore des choses à faire, en attendant que les juges se décident à avoir une acception souple et réaliste des règles de mixité des listes...

Quant au législateur, nous pensons avoir démontré que les règles de mixité des listes posent des problèmes pratiques parfois insolubles et questionnent sur leur constitutionnalité. Non seulement en termes de droit à participation des travailleurs par l'intermédiaire de leurs représentants, mais également en termes de liberté syndicale. En effet, nos camarades en viennent parfois à présenter des candidats non syndiqués, voire qui ne partagent pas nos valeurs et nos orientations, pour que leur élection ne soit pas annulée. Si l'on ajoute à ces règles celles concernant la désignation des délégués syndicaux, selon lesquelles ces derniers doivent prioritairement avoir été candidats et avoir obtenu un « score personnel » de 10 %, la constitution des listes finit par devenir un invraisemblable casse-tête...

Devant toutes ces incohérences et complexités, on se demande encore pourquoi le législateur n'a pas songé à mettre un seuil d'effectif à partir duquel s'appliqueraient les règles de mixité des listes. Cela permettrait de favoriser l'accès des femmes aux mandats de représentation du personnel, tout en évitant l'annulation d'élections féminines et la disproportion entre les sièges réservés à chaque sexe et la part de femmes et d'hommes dans l'entreprise.

Anais Ferrer et Héléne Viart

(12) Cass. Soc. 17 avril 2019, préc.

(13) Cass. Soc. 6 juin 2018, n°17-60.262 : le non-respect des règles d'alternance sur les listes ne doit pas être sanctionné par l'annulation des candidats mal positionnés dès lors que la liste correspond à la proportion de femmes et d'hommes et que tous les candidats de la listes sont élus.

(14) Sauf à appliquer la règle de recalcul développée *supra*.

(15) « *La constatation par le juge, après l'élection [...]* ».

(16) Cass. Soc. 17 avril 2019, préc.