

---

## Information sur une campagne portant sur les nouvelles règles relatives à l'équilibre homme/femme.

En ce début d'année 2017, qui marque l'entrée en application des dispositions issues de l'article 7 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi concernant les élections des délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise et portant plus spécifiquement sur les nouvelles règles relatives à l'équilibre homme/femme dans le cadre des élections professionnelles, je tiens à attirer votre attention sur ces nouvelles dispositions et à vous informer des points importants de cette réglementation.

Nous attirons plus particulièrement votre attention sur les points suivants :

- Pour chaque collège électoral, lorsqu'une liste comporte plusieurs candidats, celle-ci doit être composée d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes en droit de voter.
- Les listes devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.
- En l'absence d'un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes :
  - \*arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieur ou égale à 5 ;
  - \*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 hommes et les femmes inscrits sur les listes électorales, la liste pourra comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.
- Le protocole d'accord préélectoral devra mentionner la proportion de femmes et d'hommes composants chaque collège électoral.

L'ensemble de ces informations devront être transmises aux organisations syndicales de salariés par les entreprises concernées lors des négociations des protocoles d'accord préélectoraux.

La loi prévoit des sanctions différentes en fonction de l'irrégularité :

- Si une liste ne respecte pas la part respective d'hommes et de femmes, le juge pourra annuler, après l'élection, le nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats en surnombre : le juge annulera l'élection du ou des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inversé de la liste des candidats.
- Si une liste n'est pas composée alternativement d'un candidat de chaque sexe, le juge

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

- Dans les deux cas, : des élections partielles n'auront pas à être organisées même si un collège électoral n'est plus représenté ou que le nombre de délégués titulaires a été réduit de moitié ou plus.

L'employeur devra porter à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Le juge judiciaire sera compétent en cas de contestations relatives à la composition équilibrée des listes des candidats.

Afin de vous permettre d'organiser les élections des représentants du personnel en rapport avec la réglementation, vous trouverez ci-dessous les principaux articles applicables au 1er janvier 2017.