

ActuCE

LE BULLETIN D'INFORMATION UTILE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Possibilité de regrouper les IRP dans une instance unique

La loi du 17 août relative au dialogue social et à l'emploi, entraîne un bouleversement assez conséquent pour la mise en place et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, CE, DP et CHSCT.

Nous en résumons ci-après les principales dispositions. Cette loi sur le dialogue social est entrée en application le 19 août 2015.

LA DUP étendue et élargie

Jusqu'à présent, l'employeur pouvait décider, dans les entreprises de moins de 200 salariés, que les délégués du personnel constituaient la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Désormais, c'est dans les entreprises de moins de 300 salariés que l'employeur peut décider la mise en place de la délégation unique du personnel (DUP). **Mais en plus, il peut y inclure le CHSCT.**

La DUP élargie aux entreprises de 200 à 299 salariés

Depuis 1993, les entreprises de 50 à 199 salariés peuvent mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) dans le cadre de laquelle les Délégués du Personnel assurent la délégation du personnel au CE. La DUP juxtapose les deux instances sans les fusionner.

L'article 13 de la loi Rebsamen du 17 août 2015 prévoit de conforter cette instance en élargissant son champ aux

entreprises de 200 à moins de 300 salariés, et en intégrant dans son périmètre le CHSCT.

Mise en place

Qui en décide?

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut décider de mettre en place une DUP.

Les règles de mise en place de l'institution demeurent globalement inchangées. La décision reste du ressort exclusif de l'employeur, **après consultation des IRP, à savoir les DP, et, s'ils existent, le CE et le CHSCT.**

À quelle échéance?

Cette décision est prise au moment de la constitution de l'une de ces instances (et non plus uniquement du CE) ou de leur renouvellement.

La durée des mandats des DP, des membres du CE et du CHSCT est prorogée ou réduite, mais, ajoute la nouvelle loi, « dans la limite de deux ans, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place

de la délégation unique ».

Afin d'assurer la sécurité juridique des entreprises dotées au 19 août 2015 (date d'entrée en vigueur de la loi) de DUP « ancienne formule » regroupant le CE et les DP, celles-ci peuvent être maintenues en l'état pendant au maximum deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours à cette date. Seule obligation pour l'employeur : consulter la DUP avant de prendre sa décision. À l'issue de la période précitée, l'employeur a deux options :

- soit mettre en place sans délai une DUP nouvelle formule, après avoir consulté les membres de celle-ci ;
- soit organiser les élections des DP et des membres du CE et désigner le CHSCT.

À quel niveau?

La DUP peut être mise en place au niveau de l'entreprise. Si l'entreprise comporte des établissements multiples, une DUP peut être instituée au sein de chaque établissement distinct (art. L. 2326-1 modifié).

CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT

Composition

Représentants du personnel élus

La DUP est composée de représentants du personnel élus dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au CE (et non plus les DP) (art L. 2326-2 modifié). Leur nombre est fixé par décret en Conseil d'État (à paraître) selon l'effectif de l'entreprise :

De 50 à 74 : 5 titulaires et 5 suppléants

de 75 à 99 salariés : 6 et 6

de 100 à 124 salariés : 7 et 7

de 125 à 149 salariés : 8 et 8

de 150 à 174 salariés : 9 et 9

de 175 à 199 salariés : 10 et 10

de 200 à 249 salariés : 11 et 11

de 250 à 299 salariés : 12 et 12

Ce nombre peut être augmenté par accord conclu avec les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Secrétaire

Comme c'était le cas avant la loi Rebsamen, les membres de la DUP désignent un secrétaire, et ce qui est nouveau, un adjoint.

Nomination d'un secrétaire adjoint

Un secrétaire adjoint est désigné pour assister le secrétaire, compte tenu de l'importance des attributions de la délégation unique.

Avant la loi Rebsamen, le code du travail prévoyait l'obligation de désigner un secrétaire au CE (et depuis janvier 2015, celle du trésorier au CE est devenue obligatoire et comme pour le secrétaire, il doit être choisi parmi les membres titulaires).

À compter de 2016, il faudra inclure la désignation du se-

crétaire-adjoint, jusqu'alors facultative, les conditions de sa nomination ont été déterminées par décret en Conseil d'État.

Fonctionnement de la DUP

En ce qui concerne le fonctionnement de cette instance, « les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent l'ensemble de leurs attributions » et « leurs règles de fonctionnement respectives ».

Crédit d'heures de la DUP élargie

Les membres titulaires de la délégation unique du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, un nombre d'heures fixé par décret en Conseil d'État (à paraître) en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants constituant la délégation unique.

Ce temps peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois.

Les conditions d'utilisation des heures de délégation sont fixées par décret en Conseil d'État (à paraître).

Les membres titulaires de la délégation unique du personnel peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur. Cette répartition

ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

De 50 à 74 salariés : 13 h/ mois

de 75 à 99 salariés : 14 h

de 100 à 124 salariés : 15 h

de 125 à 149 salariés : 17 h

de 150 à 174 salariés : 18 h

de 175 à 299 salariés : 19 h

Nouveau rythme des réunions de la DUP

Le rythme des réunions est réduit : la DUP se réunit **au moins une fois tous les deux mois** (contre une fois par mois précédemment).

Cependant, au moins 4 réunions par an portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT. À la majorité des membres du CE, une deuxième réunion peut être demandée.

Ordre du jour de la DUP

L'ordre du jour est communiqué 8 jours au moins avant la séance. L'inspecteur du travail, les agents des services de prévention de la sécurité sociale (CARSAT) et le médecin du travail devront être invités à assister aux réunions dont l'ordre du jour comporte au moins un point en rapport avec les attributions du CHSCT. Les membres suppléants participent aux réunions avec voix consultative.

Avis de la DUP

Un avis unique sera recueilli lorsqu'une question relève à la fois des prérogatives du CE et de celles du CHSCT. De même, l'expertise sera commune si les sujets traités intéressent les deux instances.