

ActuCE

LE BULLETIN D'INFORMATION UTILE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

La Délégation Unique du Personnel, «nouvelle formule»

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a mis en place la possibilité de regrouper l'ensemble des IRP (CE, DP et CHSCT) au sein d'une instance unique.

Les deux décrets d'application du 23 mars 2016, n° 2016-345 et n° 2016-346 déterminent les règles de composition et de fonctionnement de cette nouvelle Délégation Unique du Personnel.

Une nouvelle 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, l'employeur peut décider de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP), **en y incluant le CHSCT, dans les entreprises de moins de 300 salariés.**

Mise en place

Qui décide ?

Dans les entreprises de **moins de 300 salariés**, c'est **l'employeur et uniquement lui**, qui peut décider de regrouper les IRP, **après consultation des DP, et, s'ils existent, du CE et du CHSCT** (Art. L. 2326-1 du code du travail).

Dans les entreprises de **plus de 300 salariés**, ce regroupement **doit résulter d'un accord collectif majoritaire**

: on parle alors **«d'instance commune conventionnelle»** (Art. L. 2391-1 du code du travail).

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 de deux ans, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique (Art. L. 2326-1 du code du travail).

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 uniquement 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 du code du travail).

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 a été fixé par décret en Conseil d'État (décret n° 2016-345 du 23 mars 2016 - Art. R. 2326-1) selon l'effectif

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

ActuCE
Bulletin trimestriel

Édité par : QuiétiCE
Résidence Arverne
60 rue Bonnabaud
63000 Clermont-Ferrand

Publication distribuée
gratuitement aux abonnés
QuiétiCE

de l'entreprise :

De 50 à 74 : 4 titulaires et 4 suppléants

de 75 à 99 salariés : 5 et 5

de 100 à 124 salariés : 6 et 6

de 125 à 149 salariés : 7 et 7

de 150 à 174 salariés : 8 et 8

de 175 à 199 salariés : 9 et 9

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.

Un secrétaire et un secrétaire adjoint

Aujourd'hui, la DUP doit désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint, parmi ses membres titulaires (Art. R. 2326-4 du code du travail).

Ils exercent conjointement les missions de secrétaire du CE et de secrétaire du CHSCT.

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 Pélégués 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 (décret n° 2016-345 du 23 mars 2016 - Art. R 2326-2) en

fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement, et du nombre de représentants constituant la DUP.

De 50 à 74 salariés : 18 h/ mois

de 75 à 99 salariés : 19 h

de 100 à 299 salariés : 21 h

La loi Rebsamen prévoit **deux mesures** qui donnent un peu de souplesse à l'utilisation de ces heures :

- **les heures de délégation sont annualisables. Elles peuvent donc être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois.** Toutefois, un membre **ne peut** disposer dans le mois de **plus d'une fois et demie le crédit d'heures** de délégation dont il bénéficie (Art. L. 2326-6 du code du travail, 1° et 2°).

À noter : *les élus doivent dans le cadre de cette annualisation informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation des heures dont ils disposent au-delà de leur crédit mensuel.*

- **les membres titulaires de la DUP peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.**

L'employeur doit être informé de cette pratique qui ne doit pas permettre à un élu de recourir à plus d'une fois et demie son crédit d'heures mensuel (Art. L.2326-6, 2° du code du travail)

À noter : *l'information de l'employeur doit se faire par un document écrit précisant l'identité des représentants du personnel concernés, ainsi que le nombre d'heures mutualisées, au titre de chaque mois* (article R. 2326-3, al. 2 du code du travail).

Nouveau rythme des réunions de la DUP (Art. L. 2326-5 du code du travail)

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, à la majorité des membres du CE, des réunions supplémentaires peuvent être demandées. Cette possibilité peut aussi être prévue dans le règlement intérieur du CE.

Par ailleurs, **au moins 4 réunions par an doivent porter en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT.**

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 (Art. L. 2326-5, 4° du code du travail). 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.

DUP et droit à la formation

Les membres de la DUP disposent d'un droit à la formation dans le cadre de leur mission de CE et de CHSCT.

Ainsi, **2 formations sont prises en charge par l'employeur** : la formation économique des élus titulaires et la formation spécifique aux missions du CHSCT.