

**[REPRESENTANTS DU PERSONNEL – RELATIONS COLLECTIVES]**

***Elargissement du champ d'application de la délégation unique du personnel, regroupement des institutions et réunions communes des institutions représentatives du personnel***

*(Loi n°2015-994 du 17 août 2015, loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite Rebsamen)*

**Qu'est-ce que la DUP ?**

La délégation unique du personnel (DUP), création prétorienne entérinée par une loi du 20 décembre 1993 notamment afin de simplifier la représentation des salariés dans les Petites et Moyennes Entreprises (PME).

Le dispositif ainsi créé et réservé initialement aux entreprises comprenant entre 50 et 199 salariés permettait de regrouper les instances représentatives du personnel que sont les délégués du personnel et le Comité d'entreprise qui est obligatoire au-delà de 50 salariés.

**Qu'est ce qui change ?**

L'article 13 de la loi du 17 août 2015 a élargi le champ d'application et de compétence de la DUP pour l'étendre :

- aux entreprises de moins de 300 salariés ;
- au CHSCT.

L'élargissement de la DUP doit permettre un fonctionnement des institutions représentatives « plus lisible et plus efficace » et surtout coller davantage à la situation actuelle de beaucoup d'entreprise en France.

En effet, il arrive très fréquemment dans les PME que le CHSCT ne parvienne pas à se constituer faute de réunir suffisamment de candidatures et que la DUP ne doivent elle-même se charger des questions relatives aux conditions de travail ou d'hygiène et de sécurité. De facto, les mêmes salariés siègent à la DUP et au CHSCT.

A noter que la DUP inclut désormais nécessairement le CHSCT.

## **Qui ?**

La décision de procéder à la fusion de ces instances de représentations du personnel revient uniquement à l'employeur qui doit cependant avoir consulté les délégués du personnel, et s'ils existent, le CE et le CHSCT (article L.2326-1 du Code du travail). L'avis rendu à cette occasion ne lie pas l'employeur.

## **Quand ?**

Cette faculté est ouverte lors de la constitution ou du renouvellement de l'une de ces trois institutions. La durée des mandats des DP, des membres du CE ou du CHSCT peut être prolongée ou réduite dans la limite de 2 ans, pour que leurs échéances coïncident avec la date de mise en place de la DUP (article L.2326-1 modifié du Code du travail).

Exemple : un employeur doit procéder au renouvellement du CE et des Délégués du personnel le 11 janvier 2016 et le CHSCT le 10 novembre 2017. Il peut mettre en place la nouvelle DUP dès le 11 janvier 2016, moyennant réduction du mandat du CHSCT de 11 mois.

Les mandats des membres du CE et des DP pourraient aussi être prolongés de 11 mois et la DUP mise en place en novembre 2017.

La DUP devra être instituée dans chaque établissement distinct.

## **Comment la nouvelle DUP fonctionne-t-elle ?**

La DUP n'est pas à proprement parler une fusion des institutions de représentation du personnel.

Néanmoins, l'heure est à la simplification de son fonctionnement.

Ainsi si avant la loi « Rebsamen » les trois instances se réunissaient séparément et selon un ordre du jour distinct, il est désormais entériné que l'instance commune :

- aura un ordre du jour commun établi conjointement par l'employeur et le secrétaire ;
- ne se réunira qu'au moins une fois tous les deux mois (contre une fois par mois auparavant) soit au moins 6 réunions par an ;
- rendra un avis unique pour des questions relevant à la fois du CE et du CHSCT à condition d'avoir prévenu l'inspection du Travail ;
- devra consacrer au moins 4 des réunions annuelles sur des sujets relevant des attributions du CHSCT (article L.2326-5 al 1<sup>er</sup> modifié du Code du travail).

Il est également prévu que les membres de la délégation unique désigneront un secrétaire et un secrétaire adjoint afin d'exercer respectivement les fonctions dévolues auparavant aux secrétaires du CE et du CHSCT.

Enfin, une expertise commune pourra être organisée par la DUP dès lors qu'elle porte sur des sujets mixtes relevant autant du comité d'entreprise que du CHSCT.

Les conditions de cette double expertise seront définies dans un décret du Conseil d'Etat à venir.

**Qu'en est-il des moyens de cette nouvelle instance ?**

- S'agissant du nombre de délégués :

Celui-ci est déterminé par la voie réglementaire (article L.2326-2-1 du Code du travail) c'est-à-dire par un décret en Conseil d'Etat.

Ce nombre s'établirait selon la commission spéciale de l'Assemblée Nationale, entre 5 et 12 délégués titulaires selon l'effectif de l'entreprise.

Le tableau produit ci-après laisse apparaître la variation du nombre de délégués entre l'ancienne et la nouvelle DUP et dans le cas où il n'y a aucune DUP mise en place.

Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués ancienne DUP (membres CHSCT inclus)	Nombre de délégués nouvelle DUP	Entreprise sans DUP : CE + CHSCT + DP distincts
50-74	6	5	8
75-99	7	6	10
100-124	8	7	12
125-149	9	8	13
150-174	10	9	13
175-199	11	10	14
200-249	Non concerné	11	15
250-299	Non concerné	12	16

*(Tableau réalisé sous réserve du décret à paraître).*

- S'agissant des crédits d'heures :

Le principe posé par le législateur est celui du maintien des heures de délégation.

Leur nombre sera prochainement fixé par un décret en fonction des effectifs de d'entreprise et du nombre de représentants.

D'après un rapport de la commission spéciale de l'Assemblée Nationale, le nombre oscillera entre 13 heures par mois par délégué pour les plus petites entreprises à 19 heures pour les plus grandes.

Ces heures pourront être cumulées sur 12 mois à condition qu'un élu ne dispose pas au cours du même mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Un accord de branche ou d'entreprise pourra prévoir des dispositions plus favorables.

## **Quid des entreprises ayant déjà mis en place une DUP ?**

L'employeur peut décider, après avoir recueilli l'avis membres de la DUP, de maintenir une DUP sans le CHSCT, et continuer d'appliquer les règles anciennement applicables, pendant 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi.

A l'issue de cette période, il devra décider, après consultation de la DUP, de mettre en place soit :

- une DUP élargie
- ou
- des instances séparées (DP + CHSCT + CE).

## **Quid des entreprises d'au moins 300 salariés ? Le regroupement des IRP**

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il n'y a pas de DUP élargie à proprement parler.

Cependant, le législateur permet désormais de conclure un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections afin de regrouper les DP, le CE et le CHSCT, ou juste deux de ces institutions.

Cette possibilité est ouverte lors de la constitution ou du renouvellement de l'une de ces trois institutions.

L'accord doit définir le nombre de représentants titulaires et suppléants, sans pouvoir être inférieur à un nombre qui sera fixé par décret.

Il détermine également les modalités de fonctionnement de l'instance notamment :

- le nombre minimal de réunions (au moins égale à une tous les deux mois) ;
- les modalités selon laquelle l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel ;
- le rôle respectif des élus et des titulaires ;
- le nombre d'heures de délégation dont les membres de l'instance bénéficient pour l'exercice de leurs attributions au moins égal à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'instance (article L2393-1 du Code du travail) ;
- le nombre de jours de formation dont les membres bénéficient pour l'exercice de leurs attributions.

Cet accord pourra être dénoncé sous réserve de respecter un préavis de 3 mois. Il faudra alors organiser l'élection ou la désignation des membres de chaque institution.

## **Est-il possible d'organiser des réunions communes des IRP en l'absence de DUP ou d'IRP regroupées ?**

La loi Rebsamen a prévu, pour les entreprises n'ayant pas mis en place de DUP ou d'IRP regroupées, la possibilité pour l'employeur d'organiser des réunions communes lorsqu'un projet

nécessite l'information ou la consultation de plusieurs institutions. Autrement dit, unilatéralement, l'employeur peut décider de réunir ses IRP en même temps. Cela évite ainsi d'avoir à organiser des réunions distinctes pour chacune des institutions alors que le projet objet de l'information/consultation est le même.

L'ordre du jour de la réunion commune est communiqué au moins 8 jours avant la séance aux membres des institutions réunies. Lors des réunions, les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées. Chaque institution rendra son avis selon ses règles communes ; notamment, les délais de consultations ou la reddition nécessairement anticipée de l'avis du CHSCT (par rapport à celui du CE) ou encore la nécessité de convoquer le médecin du travail et d'informer l'inspection du travail pour les réunions du CHSCT demeurent.

### **Est-il possible de recourir à la visioconférence ?**

Afin de simplifier les réunions des IRP des entreprises dotées de multiples établissements éloignés géographiquement, le recours à la visioconférence est désormais légalement autorisé.

Un article a ainsi été ajouté au sein de chacune des dispositions du code du travail relatives aux règles de fonctionnement des IRP. Sont donc concernées : le CE, le CCE, le comité de groupe, le comité d'entreprise européen, le comité de la société européenne, le CHSCT ainsi que l'instance de coordination du CHSCT et les réunions communes aux institutions.

Chacune de ces institutions peut donc, individuellement ou en commun (c'est-à-dire lors de réunions communes à plusieurs d'entre elles), recourir à la visioconférence pour organiser une réunion. Ce recours nécessite un accord entre l'employeur et les membres des institutions concernées. Toutefois en l'absence d'accord, le recours est limité à trois réunions par année civile et par institution (outre 3 réunions communes de plusieurs IRP par année civile).

Un décret déterminant les conditions dans lesquelles il sera possible de procéder à un vote à bulletin secret lors d'une visioconférence est à venir.

**Elodie SMILA/Romain PIETRI**