

INSTANCE UNIQUE

LA NOUVELLE DUP

En deçà de 300 salariés, une délégation unique du personnel transformée

- 1 L'article 13 de la loi **RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET A L'EMPLOI** élargit le champ d'application et la composition de la délégation unique du personnel (DUP), simplifie ses règles de fonctionnement et précise ses modalités de suppression.

Une DUP pour les entreprises de 200 à moins de 300 salariés et élargie au CHSCT

- 2 Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Il prend cette décision après avoir **consulté** chacune des institutions représentatives du personnel regroupées (C. trav. art. L 2326-1 modifié)

A noter La DUP ne peut être constituée que dans les **entreprises** de moins de 300 salariés et non dans les **établissements** de moins de 300 salariés appartenant à une entreprise d'au moins 300 salariés. En revanche, elle peut concerner les **filiales** employant moins de 300 salariés de groupes aux effectifs plus élevés.

La **décision** de mettre en place la DUP continue donc à appartenir à l'employeur. S'il doit préalablement consulter DP, CE et/ou CHSCT, il n'est pas lié par leurs avis.

Une mise en place possible dès les prochaines élections professionnelles

Moment de la mise en place

- 3 La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la **constitution** des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou du CHSCT ou du **renouvellement** de l'une de ces institutions.

La durée du **mandat** des DP, des membres du CE et du CHSCT peut être prorogée ou réduite dans la limite de 2 ans, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique (C. trav. art. L 2326-1 modifié)

Entreprise comprenant plusieurs établissements

- 4 Lorsque l'employeur met en place une DUP au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une délégation est instituée au sein de chaque établissement distinct au sens du comité d'entreprise (C. trav. art. L 2326-1 modifié)

Autrement dit :

- si l'entreprise comprend plusieurs établissements au sens des délégués du personnel et/ou du CHSCT, mais un seul au sens du comité d'entreprise, il n'y aura qu'une délégation unique du personnel pour toute l'entreprise ;
- si l'entreprise comprend plusieurs établissements au sens du comité d'entreprise, il y aura une délégation par établissement.

Des élections calquées sur celles du comité d'entreprise

- 5 La délégation unique du personnel est composée de **représentants élus** dans les conditions prévues pour l'élection des membres du **comité d'entreprise** (C. trav. art. L 2326-2 modifié). La loi ne prévoit donc pas de **représentant syndical** auprès de la DUP, alors qu'elle en prévoit un auprès du comité d'entreprise et de l'institution commune pouvant être créée dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

A noter La DUP antérieure à la loi devait être élue dans les conditions prévues pour l'élection des délégués du personnel. L'alignement sur les modalités prévues pour l'élection au comité d'entreprise entraîne notamment la création d'un **3^e collège** regroupant les ingénieurs et cadres lorsque leur nombre est au moins égal à 25.

Un nombre de délégués réduit

Un nombre de délégués fixé par la voie réglementaire...

- 6 Le nombre des délégués du personnel constituant la délégation unique est fixé par décret en Conseil d'Etat (C. trav. art. L 2326-2-1 nouveau)

Selon le rapport de la commission spéciale de l'Assemblée nationale, d'après les indications reçues du ministère du travail, ce nombre s'établirait comme suit

Entreprises	Titulaires	Suppléants
De 50 à 74 salariés	5	5
De 75 à 99 salariés	6	6
De 100 à 124 salariés	7	7
De 125 à 149 salariés	8	8
De 150 à 174 salariés	9	9
De 175 à 199 salariés	10	10
De 200 à 249 salariés	11	11
De 250 à 299 salariés	12	12

... pouvant être augmenté par accord collectif

Le nombre réglementaire de représentants du personnel constituant la délégation unique peut être augmenté par accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales devant être invités à la négociation du protocole préélectoral pour les élections des DP et du CE (C. trav. art. L 2326-2-1 nouveau).

Il s'agit des syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement, de ceux ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, de ceux affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, et de ceux satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné. Il semble que l'augmentation du nombre de membres élus de la nouvelle DUP peut se faire par la voie du protocole préélectoral.

Les attributions des anciennes IRP maintenues

Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les **délégués du personnel**, le **comité d'entreprise** et le **CHSCT** conservent l'ensemble de leurs attributions (C. trav. art. L 2326-3 nouveau).

La loi reprend donc la règle applicable à la délégation unique antérieure, mais en y incluant les attributions du CHSCT.

Un fonctionnement clarifié et simplifié

Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT **conservent leurs règles de fonctionnement** respectives, sous réserve des importantes **adaptations** qui suivent (C. trav. art. L 2326-5 nouveau).

Un secrétaire et un secrétaire adjoint désignés

Les membres de la délégation unique du personnel désignent un secrétaire et un secrétaire adjoint dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat (C. trav. art. L 2326-4 nouveau). Le secrétaire et le secrétaire adjoint exercent les **fonctions** dévolues au secrétaire du comité d'entreprise et à celui du CHSCT (C. trav. art. L 2326-5, 2° nouveau).

Un nombre de réunions réduit

La délégation unique est réunie au moins une fois **tous les 2 mois** sur convocation de l'employeur. Au moins 4 de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT (C. trav. art. L 2326-5, 1° nouveau). Par rapport à l'ancienne DUP, la fréquence des réunions diminue donc considérablement, puisque la délégation « ancienne formule » se réunissait une fois par mois, et le CHSCT 4 fois par an. En outre, il n'y aura plus qu'une réunion des DP et du CE et non deux l'une à la suite l'une de l'autre comme aujourd'hui.

A noter La loi est muette sur l'organisation de réunions extraordinaires. Selon le rapport de la commission spéciale de l'Assemblée nationale, la DUP continuerait à obéir au droit commun régissant le **CHSCT** et devrait donc se réunir en cas de besoin, par exemple en cas d'accident ayant entraîné des conséquences graves dans les domaines de la santé ou de l'environnement, et à la demande motivée de deux membres. Dans le même ordre d'idées, on peut supposer, mais ce n'est pas certain, que la possibilité pour le **CE** d'obtenir des réunions supplémentaires à la demande de la majorité de ses membres s'appliquerait aussi à la DUP. Ajoutons que la rédaction de cette disposition laisse perplexe : en effet, prise à la lettre, elle signifie que 4 des 6 réunions pourraient porter entièrement sur des sujets relevant du CHSCT, en d'autres termes qu'il pourrait n'y avoir que 2 réunions des DP et du CE par an.

Des membres suppléants participant aux réunions

Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec **voix consultative** (C. trav. art. L 2326-5, 7° nouveau). A notre sens, et bien que la loi ne le dise pas, les membres suppléants remplaçant un titulaire absent participent aux réunions avec voix **délibérative**.

Un ordre du jour unique

Un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP. Les **consultations** rendues **obligatoires** par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit.

L'ordre du jour est **communiqué** aux membres ayant qualité pour siéger 8 jours au moins avant la séance (C. trav. art. L 2326-5, 3° nouveau).

A noter La règle de l'**inscription de plein droit** à l'ordre du jour des consultations légales ou conventionnelles obligatoires s'applique également au CE et au CHSCT (la loi sur la croissance et l'activité, définitivement adoptée par le Parlement et qui devrait être publiée dans les prochains jours, a institué cette règle pour cette dernière instance). Le **déla**i de communication de l'ordre du jour se situe entre celui applicable à l'ordre du jour du CE (3 jours) et du CHSCT (15 jours).

Des avis en serrés dans des délais et pouvant être communs au CE et au CHSCT

Les avis de la délégation unique du personnel sont rendus dans les **délais** applicables à ceux du comité d'entreprise (C. trav. art. L 2326-5, 6° nouveau). Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une **question relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et du CHSCT**, un avis unique de la DUP est recueilli au titre de ces 2 institutions, sous réserve

que les personnes assistant avec voix consultative aux réunions du CHSCT aient été convoquées à la réunion et que l'inspecteur du travail ait été prévenu (C. trav. art. L 2326-5, 4° nouveau).

Les personnes assistant avec voix consultative aux réunions du CHSCT sont le médecin du travail ou un représentant de celui-ci (voir inf. 9 n° 6 p. 24), l'inspecteur du travail, le responsable de la sécurité s'il existe dans l'entreprise et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

La possibilité d'expertises communes au CE et au CHSCT

Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des **sujets relevant des attributions du comité d'entreprise** et sur des sujets relevant des attributions du **CHSCT**, la délégation unique du personnel a recours à une expertise commune, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat. **L'expert ou les experts** menant une expertise commune doivent répondre aux mêmes exigences que celles définies aux articles L 2325-35 (CE) et L 4614-12 (CHSCT) (C. trav. art. L 2326-5, 5° nouveau).

A noter L'expert du CE visé à l'article L 2325-35 doit être un expert-comptable, celui du CHSCT visé à l'article L 4614-12 un expert agréé. Le décret en Conseil d'Etat sera donc le bienvenu. Par exemple, en cas de licenciement économique donnant lieu à une double expertise, les deux experts devront-ils être désignés en même temps ? Travailler ensemble ? Rédiger un rapport commun ?

Des crédits d'heures à peu près stationnaires

Les règles en matière de crédit d'heures de délégation pour chacune des institutions sont **adaptées** comme suit (C. trav. art. L 2326-6 nouveau).

Un nombre d'heures de délégation fixé par la voix réglementaire

Les **membres titulaires** de la DUP disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux **délégués du personnel**, au comité d'entreprise et au CHSCT. Ce temps ne peut pas excéder, sauf **circonstances exceptionnelles**, un nombre d'heures fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants constituant la délégation unique.

Selon le rapport de la commission spéciale de l'Assemblée nationale, ce nombre s'établirait comme indiqué dans le tableau ci-après.

Seuils	Crédit d'heures mensuel par représentant	Nombre de représentants	Total
50 - 74	13	5	65
75 - 99	14	6	84
100 - 124	15	7	105
125 - 149	17	8	136
150 - 174	18	9	162
175 - 199	19	10	190
200 - 249	19	11	209
250 - 299	19	12	228

Le tableau qui suit fait apparaître l'évolution du nombre d'heures de délégation avant et après la loi, dans l'hypothèse où l'entreprise n'a pas mis en place de DUP et dans l'hypothèse où elle en a déjà une.

Seuils	Loi		Entreprise sans DUP					Entreprise avec DUP			
	DUP	Total	DP	CE	CHSCT	Total (1)	Sans DUP	DUP	CHSCT	Total	Avec DUP

50 - 74	13	65	15	20	2	96	- 31	20	2	66	- 1
75 - 99	14	84	15	20	2	131	- 47	20	2	86	- 2
100 - 124	15	105	15	20	5	175	- 70	20	5	115	- 10
125 - 149	17	136	15	20	5	190	- 54	20	5	135	+ 1
150 - 174	18	162	15	20	5	190	- 32	20	5	155	+ 7
175 - 199	19	190	15	20	5	205	- 15	20	5	175	+ 15
200 - 249	19	209	15	20	5	210	- 1				
250 - 299	19	228	15	20	5	225	+ 3				
(1) Le total des heures est calculé en multipliant le crédit d'heures par le nombre de représentants, puis en effectuant la somme du crédit d'heures total de chaque IRP.											

Des heures annualisables et fongibles dans certaines limites

Le crédit d'heures mensuel peut être **utilisé cumulativement** dans la limite de 12 mois. Toutefois, cette règle ne peut pas conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'**une fois et demie** le crédit d'heures mensuel dont il bénéficie. Les conditions d'utilisation des heures de délégation sont fixées par décret en Conseil d'Etat (C. trav. art. L 2326-6, 1° nouveau).

Exemple Le délégué disposant d'un crédit de 14 heures mensuelles (entreprise de 75 à 99 salariés) pourra prendre jusqu'à 21 heures de délégation au cours d'un mois. Celui disposant de 18 heures mensuelles (entreprise de 150 à 174 salariés) pourra prendre jusqu'à 27 heures.

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 pas 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 en application du n° 21 (C. trav. article L 2326-6, 2° nouveau).

La disposition n'est pas parfaitement claire. Le « crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire » est-il le crédit d'heures normal de ce représentant, auquel cas le plafond applicable en cas de répartition des heures entre représentants serait le même qu'en cas d'annualisation ? Ou le crédit d'heures majoré de 50 % ?

Des dispositions « améliorables » par accord collectif

Un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables que celles mentionnées n° 18 s. (C. trav. art. L 2326-6 3° nouveau).

Une délégation pouvant être supprimée dans trois cas

Par décision unilatérale de l'employeur

L'employeur peut, après avoir recueilli l'**avis de la délégation unique**, décider de ne pas la renouveler à l'**échéance du mandat** de ses membres. Dans ce cas, il procède sans délai à l'**élection** des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise ainsi qu'à la désignation des membres du CHSCT, conformément aux dispositions du Code du travail relatives à chacune des institutions concernées. Le **mandat** des membres de la délégation unique du personnel est, le cas échéant, prorogé jusqu'à la mise en place de ces institutions (C. trav. art. L 2326-7 nouveau).

A la suite d'une diminution de l'effectif de l'entreprise...

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe sous le seuil de 50 salariés dans les conditions prévues à l'article L 2322-7 du Code du travail et que l'employeur fait application du même article, les délégués du personnel cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel, au **comité d'entreprise** et au **CHSCT**. Ils exercent leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à 11 salariés (C. trav. article L 2326-8 nouveau).

Aux termes de l'article L 2322-7 nouveau du Code du travail, lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date du renouvellement de la DUP, l'employeur peut la supprimer : voir inf. 5 n° 7 p. 18.

... ou de son augmentation

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe au-dessus du seuil de 300 salariés, les membres de la DUP **continuent d'exercer leur mandat** jusqu'à son terme. A l'échéance de celui-ci, les institutions représentatives du personnel peuvent être regroupées au sein de la nouvelle **instance commune** : voir inf. 2 p. 7. A défaut, l'employeur procède sans délai à l'organisation de l'**élection** des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ainsi qu'à la désignation des membres du CHSCT, en application des dispositions relatives à chacune des institutions concernées (C. trav. art. L 2326-9 nouveau).

L'expression « passe au-dessus du seuil de 300 salariés » est pour le moins curieuse. A notre sens, l'expression appropriée serait « atteint le seuil... ».

Entrée en vigueur

Faute de dispositions particulières sur ce point, la délégation unique du personnel « nouvelle formule » entre en vigueur dans les conditions de droit commun, c'est-à-dire au lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. Toutefois, plusieurs de ses modalités devant être précisées par **décret**, l'application effective de la mesure est subordonnée à leur parution.

A noter Des décrets en Conseil d'Etat devront notamment fixer le nombre de délégués, les modalités de désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint, le nombre, les conditions d'annualisation et de fongibilité de leurs heures de délégation, les conditions des expertises communes.

Entreprises ayant déjà mis en place une DUP

Pour les entreprises ayant déjà mis en place une délégation à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle DUP, l'employeur peut décider, après avoir recueilli l'avis de ses membres, de **maintenir** la délégation unique du personnel exerçant les seules attributions des DP et du CE, conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur du présent article, dans la limite de **2 cycles électoraux** suivant la fin des mandats en cours à la date d'entrée en vigueur du présent article. A l'**issue de cette période**, il met en place sans délai, après avoir consulté les membres de la délégation unique du personnel, soit une délégation unique du personnel dans les conditions prévues au présent article, soit un comité d'entreprise, une délégation du personnel et un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Loi art. 13, VI).

Source FRS 16/15 (Loi relative au dialogue social et à l'emploi - paru le 31/07/15)(c) 2015 Editions Francis Lefebvre

Des questions ?

Contactez notre service juridique

Laurence SALOME

Juriste droit social droit du travail

Laurence.salome @uriaenpdc.org

Tel : 03 20 53 91 55

Fax : 03 20 29 84 05