

Fiche n° 4 La nouvelle délégation unique du personnel (DUP)

Quelques éléments de contexte

L'extension de la DUP jusqu'à 299 salariés et son instauration par principe dans ces entreprises (et non en option comme précédemment) ont été envisagées comme une simplification du dialogue social dans l'entreprise.

La CFE-CGC n'est ni hostile, ni étrangère à la simplification dès lors que ce n'est pas au détriment du dialogue social. Nous avons donc veillé à défendre le maintien de l'efficacité de ce dialogue au sein de la nouvelle DUP et avons notamment obtenu la conservation de la référence au fonctionnement du CE, et donc de l'existence de 3 collèges électoraux. Nous regrettons de ne pas avoir été entendus sur l'existence de secrétaires distincts CE/CHSCT.

◆ Quelles sont les entreprises concernées ? (Article L. 2326-1, alinéa 1 du Code du travail)

La délégation unique du personnel pourra dorénavant être mise en place dans les entreprises de **moins de 300 salariés**.

◆ Quelles sont les institutions représentatives du personnel que regroupe la DUP ? (Article L. 2326-1, alinéa 1 du Code du travail)

La DUP constitue désormais une IRP regroupant obligatoirement le comité d'entreprise (**CE**), les délégués du personnel (**DP**) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (**CHSCT**). Il ne s'agit pas de la réunion physique de trois instances distinctes (CE, DP, CHSCT) mais bien de la création d'une nouvelle instance à part entière.

Comment la mettre en place ? (Article L. 2326-1, alinéa 1 du Code du travail)

La mise en place de la DUP est possible sur **décision unilatérale de l'employeur**, mais après **consultation des DP, du CE et du CHSCT**. Il faut savoir qu'il n'est pas possible de faire coexister les institutions représentatives du personnel classiques et une DUP. Ainsi, sous le régime de la loi nouvelle, soit l'employeur met en place les institutions représentatives du personnel classiques, soit il met en place une DUP qui inclut le CHSCT.

Quand la mettre en place ? (Article L. 2326-1, alinéas 1 et 2 du Code du travail)

C'est lors de la constitution ou du renouvellement d'une institution représentative du personnel (DP / CE / CHSCT) que la loi autorise la mise en place de la DUP. À ce stade, la durée du mandat des DP, des membres du CE et du CHSCT peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la DUP.

Selon nous la possibilité de proroger ou de réduire la durée des mandat ne peut se faire que par accord collectif unanime. (Cass. Soc, 31 mai 2011, N°10-60.237)

À quel(s) niveau(x) la mettre en place ? (Article L. 2326-1, alinéa 3 du Code du travail)

La DUP a vocation à couvrir l'ensemble de **l'entreprise**.

Lorsque l'employeur envisage de mettre en place une DUP au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une DUP est mise en place au sein de chaque **établissement distinct**.

Quelle est la composition de la DUP ? (Articles L. 2326-2, L. 2326-2-1 et L. 2326-4 du Code du travail)

La DUP est composée des représentants du personnel **élus dans les mêmes conditions que les membres du CE**. Cela signifie que toutes les règles relatives à la représentation équilibrée au CE sont applicables à la DUP (cf. fiche n° 10 relative aux dispositions relatives à l'égalité femmes-hommes). Le nombre de représentants constituant la DUP est fixé par décret en Conseil d'État.

Par accord conclu avec les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral, **il est possible d'augmenter le nombre de représentants du personnel constituant la DUP**.

Quelles sont les attributions et comment fonctionne la DUP ? (Articles L. 2326-3 à L. 2326-5 du Code du travail)

La modification majeure réside dans le fait que la DUP ne consiste plus en l'exercice par les représentants du personnel des missions initialement dévolues aux DP et des attributions du comité d'entreprise, s'y ajoutent en plus les fonctions du CHSCT.

Dans le cadre de la DUP, **les DP, le CE et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions**.

Ils conservent également leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve des adaptations suivantes :

- 1° La délégation est **réunie au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur**. Au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT ;

- 2° Les membres de la DUP désignent **un secrétaire** et **un secrétaire adjoint**, dans des conditions définies par décret en Conseil d'État. Le secrétaire et le secrétaire adjoint exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT. À la lecture du texte, les deux secrétaires ont en réalité les mêmes pouvoirs... ;
- 3° **Un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP**, et communiqué aux membres ayant qualité pour siéger huit jours au moins avant la séance. Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit dans l'ordre du jour.
- 4° Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une **question relevant à la fois des attributions du CE et du CHSCT**, un avis unique de la DUP est recueilli au titre de ces deux institutions, sous réserve que les personnes mentionnées à l'article L. 4613-2¹ aient été convoquées à la réunion et que l'inspecteur du travail en ait été prévenu ;
- 5° Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et sur des sujets relevant des attributions du CHSCT, la DUP a recours à une **expertise commune**, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'État. L'expert ou les experts menant une expertise commune doivent répondre aux mêmes exigences que celles définies aux articles L. 2325-35 et L. 4614-12 du Code du travail ;
- 6° Les avis de la DUP sont rendus dans les **délais applicables aux avis du CE** (cf. fiche n° 7 relative à l'information consultation) ;
- 7° Les **membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative**.

◆ De quels moyens la DUP dispose-t-elle ? (Article L. 2326-6 du Code du travail)

Le nombre d'heures de délégation et les conditions d'utilisation sera fixé par décret en Conseil d'État. Les dispositions réglementaires pourront être améliorées par accord collectif.

La loi prévoit une annualisation de l'utilisation des heures de délégation. **Les membres titulaires de la DUP peuvent utiliser cumulativement leurs heures de délégation dans la limite de douze mois**. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont le délégué bénéficie.

La loi prévoit une mutualisation des heures de délégation. **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**. 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 demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

◆ Dans quelles conditions la DUP peut-elle être supprimée ?

➔ A l'initiative de l'employeur (Article L. 2326-7 du Code du travail)

Un employeur peut décider de ne pas renouveler la DUP à l'échéance du mandat de ses membres, et cela après avoir recueilli **l'avis de la DUP**. Il doit alors mettre en place les **institutions représentatives du personnel classiques**. Le mandat des membres de la DUP est prorogé jusqu'à la mise en place du CE, du CHSCT, des DP.

¹ Cela concerne la délégation du personnel, les personnes assistant compte tenu de leur fonction dans l'établissement avec voix consultative et le médecin du travail.

→ **En cas d'évolution des seuils** (Articles L. 2326-8 et L. 2326-9 du Code du travail)

Lorsque **l'effectif passe sous le seuil de 50 salariés** (durant 24 mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes), il ne reste plus alors que les **DP** (si l'effectif est toujours supérieur à 11 salariés).

Lorsque **l'effectif passe les 299 salariés**, le **mandat des élus de la DUP court encore jusqu'à son terme**. À l'échéance de ce mandat, deux options sont possibles :

- 1° la mise en place des **institutions représentatives du personnel classiques** ;
- 2° le **regroupement des institutions représentatives du personnel par accord majoritaire** (nouvel article L. 2391-1 du code du travail).



Date d'entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi, soit le 19 août 2015, sous réserve de la publication des décrets déterminant :

- 1° le nombre de représentants à élire ;
- 2° les conditions de désignation des secrétaire et secrétaire adjoint ;
- 3° les conditions de l'expertise commune ;
- 4° le nombre et les conditions d'utilisation du crédit d'heures

◆ Quelles sont les dispositions transitoires pour les entreprises ayant déjà une DUP ?

Les entreprises ayant mis en place une DUP avant l'entrée en vigueur de la loi peuvent conserver cette forme qui n'inclut pas le CHSCT **pour au plus deux mandats suivant la fin du mandat en cours**. Pour cela, l'employeur devra avoir recueilli **l'avis des membres de la DUP** regroupant seulement le CE et les DP.

Exemple : si le mandat de la DUP s'achève en janvier 2016, il est possible de conserver la forme actuelle pour encore deux mandats, le premier de ces deux mandats commençant en janvier 2016. Par conséquent si la durée du mandat est la durée légale, soit quatre ans, l'application de la loi nouvelle ne sera obligatoire qu'en janvier 2024. Mais rien n'interdit à l'employeur de faire une application immédiate de la loi lors du prochain renouvellement, dans notre exemple en janvier 2016.