

Fiche n° 5 : Regroupement par accord des institutions représentatives du personnel (IRP)

Quelques éléments de contexte

De nombreuses mesures de simplification prévues par la loi visent à assurer une articulation renforcée entre les différentes institutions représentatives du personnel. Celle-ci, pour la CFE-CGC, n'était pas indispensable. Nous espérons que l'accord majoritaire sera un frein suffisant au risque de dilution des institutions.

◆ Quelles sont les entreprises concernées ? (Article L. 2391-1, alinéa 1 du Code du travail)

Le regroupement n'est possible que dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**.

◆ Qu'entend-on par regroupement des IRP ? (Article L. 2391-1, alinéas 1 et 2 du Code du travail)

Il s'agit du **regroupement des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE), et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** ou alors du **regroupement de deux de ces IRP** au sein d'une institution exerçant l'ensemble des attributions des IRP qui font partie du regroupement.

L'institution qui en résulte est dotée de la personnalité civile (par exemple elle pourra agir en justice) et gère son patrimoine.

◆ Comment opérer le regroupement des IRP ? (Article L. 2391-1, alinéa 1 du Code du travail)

Il est nécessaire de recourir à un **accord** signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives qui ont obtenu **50 %** des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles, et cela, quel que soit le nombre de votants.

🔷 Quand s'opère-t-il ? (Article L. 2391-1, alinéas 3 et 4 du Code du travail)

Sa mise en place a lieu lors **de la constitution de l'une des trois IRP potentiellement concernées** par le regroupement, ou lors du renouvellement de l'une d'entre elles.

L'accord collectif signé pour opérer le regroupement doit prévoir la **prorogation** ou la **réduction** de la durée du mandat des membres des IRP faisant l'objet du regroupement. Cela permet de faire coïncider l'échéance de ces mandats avec la date de mise en place de l'institution.

🔷 À quel(s) niveau(x) cette institution de regroupement peut-elle être mise en place ? (Articles L. 2391-2 à L. 2391-4 du Code du travail)

La loi laisse une latitude certaine aux négociateurs. Le regroupement des institutions peut être réalisé pour l'ensemble de l'entreprise mais cela n'est pas obligatoire :

1^{ère} situation : Lorsque l'entreprise comporte **plusieurs établissements distincts**, l'institution de regroupement peut être mise en place **au niveau d'un ou de plusieurs établissements**. Cela sera selon des modalités de regroupement distinctes en fonction des établissements.

2^e situation : Si **aucun accord d'entreprise** comme il est prévu à l'article L. 2391-1 du Code du travail n'a été signé, **un accord d'établissement** (signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives qui ont obtenu 50% des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles, et cela quel que soit le nombre de votants) peut permettre la mise en place d'une institution de regroupement au niveau de cet établissement.

3^e situation : **L'institution peut être mise en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale** regroupant au moins trois cents salariés, quel que soit leur effectif. L'accord de mise en place (signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives qui ont obtenu 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles, et cela quel que soit le nombre de votants) est conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'unité économique et sociale, soit au niveau de l'unité économique et sociale. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.

🔷 Quelle est la composition de cette institution de regroupement ? (Articles L. 2392-1 et L. 2392-2 du Code du travail)

L'accord de mise en place définit le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants élus au sein de l'institution. Ce nombre ne peut être inférieur à des seuils fixés par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.

Les **représentants syndicaux au CE assistent aux réunions de l'institution** (lorsque l'institution inclut le CE) durant lesquelles s'exercent les attributions dévolues au comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2324-2 du Code du travail (*ils assistent aux séances avec voix consultative, sont choisis parmi les membres du personnel de l'entreprise et doivent remplir les conditions d'éligibilité au CE*).

Les **personnes figurant sur la liste prévue à l'article L. 4613-2 du Code du travail**, notamment le médecin du travail, assistent, avec voix consultative, aux réunions portant sur les attributions dévolues au CHSCT. **L'inspecteur du travail** peut également y assister (lorsque l'institution inclut le CHSCT).

⬡ Quel est le déroulement des élections des membres de cette institution de regroupement ? (Article L. 2392-3 du Code du travail)

Il existe deux situations :

- 1° Lorsque l'institution intègre le comité d'entreprise ou d'établissement, l'élection de ses membres se fait selon les modalités prévues pour l'élection au CE.
- 2° Lorsque l'institution n'intègre pas le comité d'entreprise ou d'établissement, les règles applicables sont celles relatives à l'élection des DP.

⬡ Comment fonctionne et quels sont les moyens de l'institution de regroupement ? (Articles L. 2393-1 à L. 2393-3 du Code du travail)

L'institution est dotée de la **personnalité civile** et **gère, le cas échéant, son patrimoine**.

L'accord de mise en place fixe aussi les modalités de fonctionnement de l'institution. **La loi prévoit une liste de modalités, liste qui pourra aussi être complétée** lors de la négociation de l'accord :

- 1° Le nombre minimal de réunions, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois;
- 2° Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel ;
- 3° Le rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants ;
- 4° Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'institution pour l'exercice de leurs attributions. Ce nombre ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'institution ;
- 5° Le nombre de jours de formation dont bénéficient les membres pour l'exercice de leurs attributions. Ce nombre ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'État ;
- 6° Lorsque l'institution inclut le CHSCT :
 - a) La **composition et le fonctionnement au sein de l'institution d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** à laquelle peuvent être confiées, par délégation, tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT et que la commission exerce pour le compte de l'institution. À noter qu'il faudra rester vigilant quant à l'existence d'un ou plusieurs sièges réservés au personnel de maîtrise ou aux cadres ;
 - b) Un **nombre minimal de réunions de l'institution** consacrées, en tout ou partie, à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui ne peut être inférieur à quatre par an.

L'accord peut prévoir la mise en place des commissions prévues aux articles L. 2325-23 (la commission économique dans les comités d'entreprises d'au moins 1000 salariés), L. 2325-26 (la commission de la formation dans les comités d'entreprises d'au moins 300 salariés), L. 2325-27 (la commission d'information et d'aide au logement dans les entreprises d'au moins 300 salariés) et L. 2325-34 (la commission de l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés), dans les conditions prévues aux mêmes articles.

De plus, une commission des marchés est mise en place dès lors que l'institution remplit les critères prévus à l'article L. 2325-34-1 du Code du travail.

Il faut donc en conclure que ces commissions ne sont pas obligatoires lorsque l'institution est mise en place...

À défaut de stipulation dans l'accord sur l'ensemble de ces sujets :

- 1° Les **règles de fonctionnement de l'institution relatives au nombre de représentants et au nombre de jours de formation et d'heures de délégation sont fixées par décret** en Conseil d'État (dans l'attente de la publication du décret).
- 2° Les **autres règles de fonctionnement** sont celles prévues :
 - a) Pour le CE habituellement (si l'institution intègre le comité d'entreprise ou d'établissement).
 - b) Pour le CHSCT habituellement (si l'institution n'intègre pas le CE). Dans ce cadre, les sièges réservés au personnel d'encadrement doivent être maintenus, selon nous.

À quelles conditions l'institution de regroupement peut-elle être supprimée ? (Article L. 2394-1 du Code du travail)

La suppression passe par la **dénonciation de l'accord ayant créé l'institution**.

Par dérogation aux règles habituelles (définies à l'article L. 2261-1 du Code du travail), il n'y a **pas de délai de survie pour l'accord**. En effet, la **dénonciation de l'accord prend effet dès la fin du préavis de trois mois**.

À partir de ce moment, l'employeur procède sans délai à l'élection ou à la désignation des **membres des institutions anciennement regroupées**, conformément aux dispositions relatives à chacune d'elles. Par ailleurs, le **mandat des membres de l'institution est prorogé jusqu'à la date de mise en place de ces institutions**.

Date d'entrée en vigueur

Les 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 élus ;
- 2° le nombre minimum d'heures de délégation ;
- 3° le nombre minimum de jours de formation ;
- 4° les règles de fonctionnement de l'instance à défaut de stipulations dans l'accord.