

# LE REGROUPEMENT DES IRP PAR ACCORD

**Date d'application le 25 mars 2016**

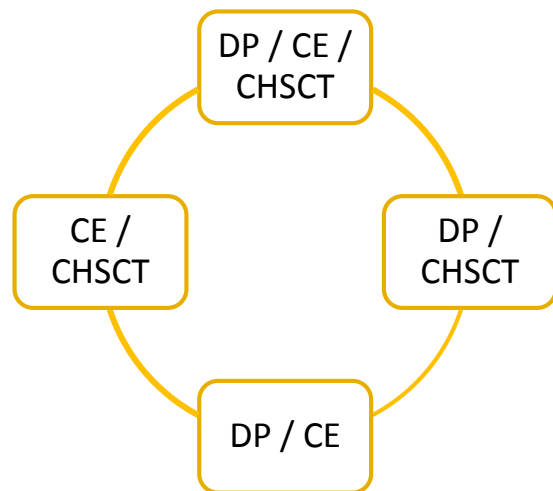
La loi « Rebsamen », relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, a instauré la faculté de regrouper les IRP (institutions représentatives du personnel) ou 2 d'entre elles au sein d'une instance unique dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le décret d'application du 23 mars 2016, relatif à la composition et au fonctionnement de cette instance unique, est applicable à compter du 25 mars 2016.

## MISE EN PLACE DE L'INSTANCE UNIQUE

### Les options de regroupement

L'article L. 2391-1 du code du travail permet le regroupement des DP, du CE et du CHSCT ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.



<b>Comment peut-on procéder à un tel regroupement ?</b>	Par accord majoritaire, c'est-à-dire signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au 1 <sup>er</sup> tour des élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP.
<b>A quel niveau ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Au niveau de l'entreprise d'au moins 300 salariés,</li> <li>- d'une UES d'au moins 300 salariés ou d'une ou plusieurs entreprises la composant,</li> <li>- d'un ou plusieurs établissements, dès lors que l'entreprise compte au moins 300 salariés.</li> </ul>
<b>A quel moment ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lors de la constitution de l'une des trois IRP,</li> <li>- ou lors du renouvellement de l'une d'entre elles.</li> </ul>

### Attention !

Dans le cadre du projet de loi Travail en cours, le mode de conclusion de ce type d'accord pourrait évoluer. En effet, il serait renvoyé au mode de conclusion de tout accord collectif, soit, à terme, une signature par des OS représentant plus de 50% des suffrages exprimés ou une approbation des salariés par référendum, demandé par des OSR représentant au moins 30% des suffrages.

## MOYENS ET FONCTIONNEMENT

Eléments fixés par l'accord	Minima envisagés par la loi
- le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants élus au sein de l'instance	Il ne peut être inférieur à des seuils qui seront fixés par le décret (cf. ci-dessous).
- le nombre minimal de réunions	Il ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois, <b>soit 6 réunions.</b>
- les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel	
- le rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants	
- le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'instance	Il ne peut être inférieur à un seuil qui sera fixé par le décret (cf. ci-dessous).
- le nombre de jours de formation dont bénéficient les membres	Il ne peut être inférieur à un seuil qui sera fixé par le décret (cf. ci-dessous).
Lorsque l'instance inclut le CHSCT : - la composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - un nombre minimal de réunions de l'instance consacrées, en tout ou partie, à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.	Le nombre de réunions consacrées aux sujets relevant des attributions du CHSCT ne peut être inférieur à <b>4 par an.</b>

### **Nos commentaires**

*Les minima sont quasiment absents, de sorte que pour FO, la loi ne garantit pas suffisamment l'effectivité du droit à la représentation des salariés.*

*Par ailleurs, ces minima sont ceux applicables à la nouvelle DUP, alors que nous sommes face à des entreprises de grande taille.*

### Nombre de représentants minimal prévus par le décret

	Regroupement CE ou comité d'établissement / DP / CHSCT	Regroupement de 2 institutions sur les trois
Moins de 300 salariés (établissement)	5 titulaires et 5 suppléants	4 titulaires et 4 suppléants
De 300 à 999 salariés	10 titulaires et 10 suppléants	6 titulaires et 6 suppléants
A partir de 1000 salariés	15 titulaires et 15 suppléants	8 titulaires et 8 suppléants

#### Nos commentaires

Le **nombre de représentants titulaires minimal** est extrêmement bas, de sorte que de notre point de vue, le droit à une véritable représentation des salariés n'est pas assuré.

Il ne correspond **même pas au nombre de membres prévu en cas de DUP !!**

Si un accord retenait les nombres minimum, il y aurait une perte de l'ordre de 6 à 16 représentants titulaires (selon l'effectif de l'entreprise), perte se répercutant dans chaque établissement en cas d'entreprise à établissements distincts.

Or, les minima légaux constituent bien souvent pour les employeurs les points de départ des négociations, qui risquent donc de ce fait d'être extrêmement conflictuelles.

### Nombre d'heures de délégations minimal prévues par le décret

Regroupement CE ou comité d'établissement / DP / CHSCT	Regroupement de 2 institutions sur les trois
16 heures	12 heures

#### Nos commentaires

Le **nombre d'heures de délégation minimal** est très faible.

Ainsi, par exemple, dans une entreprise de plus de 1500 salariés sans regroupement d'IRP, le nombre d'heures de délégation est de 55 heures, contre seulement 16 heures minimales dans le décret.

Comment mener à bien les missions de représentants du personnel dans ce cadre, alors qu'il y a davantage de sujets à traiter, mais moins de moyens ?

### Nombre de jours de formation minimal prévus par le décret

Lorsque l'instance comprend le CE	Lorsque l'instance comprend le CHSCT
Stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours	<b>Entreprises de moins de 300 salariés</b> Droit à 3 jours de formation minimum <b>Entreprises d'au moins 300 salariés</b> Droit à 5 jours de formation minimum

**Que se passe-t-il si les éléments prévus ne sont pas fixés par l'accord ?**

- Les règles de fonctionnement relatives au nombre de représentants et au nombre de jours de formation et d'heures de délégation seront déterminées par décret en Conseil d'Etat.
- Les autres règles de fonctionnement seront celles prévues :
  - pour le CE lorsque l'instance procède au regroupement notamment du comité d'entreprise ou d'établissement,
  - pour le CHSCT lorsque l'instance ne procède pas au regroupement du comité d'entreprise.

### **Attention !**

Le décret prévoyant les mandats, crédits d'heures et heures de formation applicables à défaut de stipulations dans l'accord sur ces points, n'est pas encore paru.

De sorte, qu'à notre sens, si un accord est conclu sans prévoir l'une au moins de ces trois modalités, il ne sera pas applicable.

### **Nos conseils**

*Globalement, pour FO, la négociation de tels accords est fortement déconseillée.*

*Nous considérons que les entreprises d'au moins 300 salariés disposent largement des moyens humains et financiers nécessaires au fonctionnement d'institutions représentatives du personnel distinctes.*

*Néanmoins, si de tels accords étaient toutefois conclus, il faut veiller à prévoir des règles de fonctionnement spécifiques ou à défaut, avoir à l'esprit les règles légales qui s'appliqueront.*