

LA NOUVELLE DUP

(Délégation Unique du Personnel)

Date d'application le 25 mars 2016

La loi « Rebsamen », relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, a étendu la DUP aux entreprises de 200 à 300 salariés et y a intégré le CHSCT.

Le décret d'application relatif à la composition et au fonctionnement de la nouvelle DUP en date du 23 mars 2016 est applicable dans toutes les entreprises concernées à compter du 25 mars 2016.

	<i>Ancienne DUP</i>	<i>Nouvelle DUP</i>
<i>Instances réunies</i>	DP + CE	DP + CE + CHSCT
<i>Niveau</i>	Entreprise de moins de 200 salariés	Entreprise de moins de 300 salariés
		Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, une DUP est mise en place au sein de chaque établissement distinct

Nos commentaires

Force Ouvrière s'est battue contre l'intégration du CHSCT au sein de la DUP en raison de la spécialisation du CHSCT qui exige compétence, attention, actions spécifiques et parfois une prise de décision urgente.

Il faudra donc veiller à ce que l'intégration du CHSCT à la DUP ne fasse pas passer au second plan l'examen de l'organisation et des conditions de travail sous l'angle de la santé, l'hygiène et la sécurité des salariés.

MISE EN PLACE DE LA DUP

Comment l'employeur peut-il mettre en place la nouvelle DUP ?	<p>La DUP peut être mise en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur simple décision de l'employeur, - après consultation des DP et, s'ils existent, du CE et du CHSCT, - lors de la constitution du CE ou du CHSCT ou lors de leur renouvellement.
--	--

<p>S'il existe déjà dans l'entreprise une DUP, va-t-elle disparaître ou se transformer automatiquement en DUP - nouvelle formule ?</p>	<p>Lors du renouvellement de la DUP, l'employeur a 3 options :</p> <p>1^{ère} option : Maintenir la DUP ancienne formule, après avoir recueilli l'avis de ses membres, dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours (à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle DUP).</p> <p>2^{ème} option : Mettre en place, après avoir consulté les membres de la DUP, une DUP - nouvelle formule.</p> <p>3^{ème} option : Mettre en place un CE, une délégation du personnel et un CHSCT.</p>
---	--

Nos conseils

La mise en place de la DUP ne constitue pas une obligation.

DP, CE et CHSCT peuvent donc continuer à coexister.

Par ignorance ou souci de paix sociale, il se peut que l'employeur ne cherche pas à utiliser cette faculté de regroupement des IRP.

MOYENS DE LA DUP

<p>De quels moyens dispose-t-elle ?</p>	<p>Le décret du 23 mars 2016 a précisé les moyens, en ce qui concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nombre de représentants constituant la DUP, - le nombre d'heures de délégation des membres titulaires.
--	--

Nombre de représentants constituant la DUP TITULAIRES (T) et SUPPLEANTS (S)

Article R.2326-1 du code du travail

SEUILS	DECRET		TOTAL DP + CE + CHSCT		DELTA AU REGARD DU DECRET	TOTAL ANCIENNE DUP + CHSCT		DELTA AU REGARD DU DECRET
	T	S	T	S		T	S	
De 50 à 74	4	4	8	5	- 4 T - 1 S	6	3	- 2 T + 1 S
De 75 à 99	5	5	10	7	- 5 T - 2 S	7	4	- 2 T + 1 S
De 100 à 124	6	6	12	9	- 6 T - 3 S	8	5	- 2 T + 1 S
De 125 à 149	7	7	13	10	- 6 T - 3 S	9	6	- 2 T + 1 S
De 150 à 174	8	8	13	10	- 5 T - 2 S	10	7	- 2 T + 1 S
De 175 à 199	9	9	14	11	- 5 T - 2 S	11	8	- 2 T + 1 S
De 200 à 249	11	11	15	11	- 4 T			
De 250 à 299	12	12	16	12	- 4 T			

Nos commentaires

Force ouvrière considère qu'il s'agit d'un **recul sans précédent** du droit à la représentation des salariés.

En effet, les nombres de représentants fixés par le décret font apparaître :

- une perte de 2 représentants titulaires au regard du cumul DUP actuelle/CHSCT,
- et une perte de l'ordre de 4 à 6 représentants titulaires au regard du cumul DP/CE/CHSCT.

Ces chiffres sont pires que les engagements pris lors du vote de la loi, dans le cadre de l'étude d'impact. Pourtant, ils étaient déjà réduits au regard du droit actuel (perte d'un représentant titulaire).

Nombre d'heures de délégation/mois des représentants titulaires

Article R.2326-2 du code du travail

SEUILS	DECRET		TOTAL ACTUEL DP + CE + CHSCT	DELTA AU REGARD DU DECRET	TOTAL ACTUEL DUP + CHSCT	DELTA AU REGARD DU DECRET
	Par RP*	Total**				
De 50 à 74	18	72	96	- 24 h	66	+ 6 h
De 75 à 99	19	95	131	- 36 h	86	+ 9 h
De 100 à 124	21	126	175	- 49 h	115	+ 11 h
De 125 à 149	21	147	190	- 43 h	135	+ 12 h
De 150 à 174	21	168	190	- 22 h	155	+ 13 h
De 175 à 199	21	189	205	- 16 h	175	+ 13 h
De 200 à 249	21	231	210	+ 21 h		
De 250 à 299	21	252	225	+ 27 h		

*Nombre d'heures par représentant du personnel titulaire (RP)

** Nombre d'heures cumulées au regard du nombre de représentants titulaires prévus

Nos conseils

⇒ En cas de volonté de l'employeur de mettre en place la nouvelle DUP, l'amélioration de ces éléments peut constituer un élément de négociation.

Le nombre de mandats peut être augmenté par le protocole d'accord préélectoral (par accord avec les organisations syndicales devant d'y participer).

Les crédits d'heures peuvent être améliorés par accord de branche ou d'entreprise.

A noter

Le dépassement des crédits d'heures est toujours possible en cas de circonstances exceptionnelles, tel un accroissement inhabituel de l'activité d'un représentant du personnel dans le cadre d'un projet de restructuration de grande ampleur (mais il faut alors apporter la preuve de l'existence de circonstances exceptionnelles et de la bonne utilisation des heures).

Nos conseils

Ne pas hésiter à utiliser cette exception tenant aux circonstances exceptionnelles, notamment au regard de l'accroissement des missions incombant dorénavant à la DUP.

2 nouveautés intéressantes

- Le crédit d'heures est annualisé : les heures sont donc cumulables sur l'année mais un membre ne pourra utiliser sur un mois plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.
- Les crédits d'heures peuvent être répartis entre membres titulaires et avec les membres suppléants de la DUP, sous réserve de ne pas conduire à ce qu'un membre de la délégation dispose, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

Nos conseils

En cas de maladie ou de congés des membres titulaires, les heures ne sont donc plus perdues : il faudra veiller à bien les répartir afin de ne pas les « perdre » en fin d'année.

Attention !

L'employeur doit être informé préalablement de l'utilisation des heures au titre du cumul ou de la répartition dans un délai de 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

ATTRIBUTIONS ET FONCTIONNEMENT

Principes

- Dans le cadre de la DUP, les DP, le CE et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions.
- Les DP, le CE et le CHSCT conservent leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve des adaptations ci-dessous.

Adaptations

Nombre de réunions obligatoires	Le nombre de réunions est fixé à au moins au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur, soit 6 réunions minimum/an.
	Au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT.

Secrétaire	Les membres de la DUP désignent, parmi les membres titulaires, un secrétaire et un secrétaire adjoint, qui exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT.
Présence des suppléants	Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative.
Ordre du jour	Un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP. Il est communiqué aux membres huit jours au moins avant la séance.
Avis	Un avis unique de la DUP est recueilli pour les questions relevant à la fois des attributions du CE et du CHSCT.
Délais des avis	Les avis de la DUP sont rendus dans les délais applicables au CE.
Expertise	Une expertise commune est requise sur les sujets relevant des attributions CE du CHSCT. Elle donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise commun, qui doit être remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de consultation de la DUP. Le financement par l'employeur et la contestation des expertises se font selon les règles actuelles propres à chaque institution.

Nos commentaires

L'ordre du jour commun, l'avis unique et l'expertise commune atteste d'une véritable fusion des IRP au sein de la DUP, et non d'un simple regroupement d'institutions.

Nos conseils

Au regard des spécificités propres aux expertises CE et CHSCT, envisagées sous un angle différent, économique pour le CE et en termes d'impact sur la santé et la sécurité pour le CHSCT, il convient de privilégier la nomination de 2 experts distincts :

- l'un, expert-comptable, au titre des missions du CE,
- l'autre, expert agréé, au titre du CHSCT.

En effet, expertise commune ne signifie pas expert unique !