

## Fiche 1

### La délégation unique du personnel pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés « DUP nouvelle formule »

Depuis 1993, les entreprises de 50 à 199 salariés peuvent mettre en place une DUP, dans le cadre de laquelle les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

La loi relative au dialogue social et à l'emploi a élargi son champ aux entreprises de moins de 300 salariés et intègre dans son périmètre le CHSCT (article L2326-1, al.1 du Code du travail).

#### 1 – Seuil de 300 salariés

---

Désormais, une DUP peut être mise en place dans les **entreprises de 50 à moins de 300 salariés** (article L2326-1 du Code du travail).

L'effectif requis est apprécié **au niveau de l'entreprise**, peu important que celle-ci appartienne à un groupe d'au moins 300 salariés.

En revanche, la faculté n'est pas ouverte aux établissements de moins de 300 salariés appartenant à une entreprise dont l'effectif atteint ou dépasse 300 salariés.

Pour les modalités de détermination de cette condition d'effectif, l'article R2326-6 du Code du travail renvoie au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L2322-2 du Code du travail relatif à la mise en place du CE.

**Ainsi, le seuil de 300 salariés ne doit pas avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années.**

#### 2 – Intégration obligatoire du CHSCT

---

Pour les entreprises dotées d'une DUP « ancienne formule » (avant la loi Rebsamen)

Dans les entreprises ayant déjà une DUP au 25 mars 2016 regroupant le CE et les DP, l'employeur a trois options :

- **maintenir la DUP sous sa forme actuelle** (sans inclure le CHSCT) et conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur du décret d'application ;
- **opter pour une nouvelle DUP, incluant nécessairement le CHSCT ;**
- ou **mettre en place des instances séparées** (CE, DP, CHSCT).

La possibilité de maintenir la DUP sous sa forme actuelle est limitée à **deux cycles électoraux suivant la fin des mandats** en cours au 25 mars 2016. La seule obligation pour l'employeur est de consulter la DUP en place avant de prendre sa décision.

Passée cette période, l'employeur a deux options :

- soit mettre en place sans délai une DUP « nouvelle formule », après avoir consulté les membres de celle-ci ;
- soit organiser les élections des DP et des membres du CE et désigner le CHSCT.

### Pour les autres entreprises

Les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel séparées au 25 mars 2016 qui décident de mettre en place une DUP ne peuvent opter que pour la DUP « *nouvelle formule* », **incluant nécessairement le CHSCT**.

La DUP étant facultative, elles peuvent toutefois décider de ne pas y recourir et de conserver des institutions représentatives du personnel séparées.

### **3 – Au moment de la constitution ou du renouvellement de l'une des instances**

---

L'employeur peut décider de mettre en place la DUP au moment de la constitution ou du renouvellement de l'une des instances, c'est-à-dire lors de l'élection CE/DP ou de la désignation des membres du CHSCT.

Pour que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la DUP, la durée des mandats des DP, des membres du CE et du CHSCT est prorogée ou réduite dans la **limite de deux ans**.

**La prorogation ou la réduction des mandats est de plein droit** (article L2326-1, alinéas 2 et 3 du Code du travail).

### **4 – La composition de la délégation unique du personnel**

---

Désormais, la DUP est composée de représentants du personnel élus **dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au CE** (article L2326-2 du Code du travail), et non plus dans les mêmes conditions que les DP.

Le nombre de représentants du personnel élus est fixé selon **l'effectif de l'entreprise**, ou de l'établissement distinct si l'instance est mise en place à ce niveau (article R2326-1 du Code du travail).

Ce nombre peut être **augmenté par accord** conclu avec les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral (article L2326-2-1 du Code du travail). Ainsi, cet accord doit être conclu avec :

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;
- celles reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Nombre de représentants minimum à la DUP

<b>Effectifs</b>	<b>Nombre de représentants</b>
De 50 à 74 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
De 75 à 99 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
De 100 à 124 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
De 125 à 149 salariés	7 titulaires et 7 suppléants
De 150 à 174 salariés	8 titulaires et 8 suppléants
De 175 à 199 salariés	9 titulaires et 9 suppléants
De 200 à 249 salariés	11 titulaires et 11 suppléants
De 250 à 299 salariés	12 titulaires et 12 suppléants

Comparaison d'une entreprise dotée d'instances séparées et souhaitant opter pour une DUP  
« nouvelle formule »

Effectifs de l'entreprise	En cas d'instances séparées		En cas de DUP « nouvelle formule »		
	Nombre de titulaires	Heures de délégation globale par mois	Nombre de titulaires	Heures de délégation globale par mois	Différence par rapport à instances séparées
<b>De 50 à 74 salariés</b>	8 titulaires (2 DP + 3 CE + 3 CHSCT)	96 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 2 heures par membre CHSCT)	4 titulaires	72 heures (18 heures chacun)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 titulaires</li> <li>• 24 heures</li> </ul>
<b>De 75 à 99 salariés</b>	10 titulaires (3 DP + 4 CE + 3 CHSCT)	131 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 2 heures par membre CHSCT)	5 titulaires	95 heures (19 heures chacun)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 titulaires</li> <li>• 36 heures</li> </ul>
<b>De 100 à 124 salariés</b>	12 titulaires (4 DP + 5 CE + 3 CHSCT)	175 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 5 heures par membre CHSCT)	6 titulaires	126 heures (21 heures chacun)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 titulaires</li> <li>• 49 heures</li> </ul>
<b>De 125 à 149 salariés</b>	13 titulaires (5 DP + 5 CE + 3 CHSCT)	190 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 5 heures par membre CHSCT)	7 titulaires	147 heures (21 heures chacun)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 titulaires</li> <li>• 43 heures</li> </ul>
<b>De 150 à 174 salariés</b>	13 titulaires (5 DP + 5 CE + 3 CHSCT)	190 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 5 heures par membre CHSCT)	8 titulaires	168 heures (21 heures chacun)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 titulaires</li> <li>• 22 heures</li> </ul>
<b>De 175 à 199 salariés</b>	14 titulaires (6 DP + 5 CE + 3 CHSCT)	205 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 5 heures par membre CHSCT)	9 titulaires	189 (21 heures chacun)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 titulaires</li> <li>• 16 heures</li> </ul>
<b>De 200 à 249 salariés</b>	15 titulaires (6 DP + 5 CE + 4 CHSCT)	210 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 5 heures par membre CHSCT)	11 titulaires	231 (21 heures chacun)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 titulaires</li> <li>+ 21 heures</li> </ul>
<b>De 250 à 299 salariés</b>	16 titulaires (7 DP + 5 CE + 4 CHSCT)	225 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 5 heures par membre CHSCT)	12 titulaires	252 (21 heures chacun)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 titulaires</li> <li>+ 27 heures</li> </ul>

## 5 – Désignation d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint

---

Les membres de la DUP désignent un secrétaire et un secrétaire adjoint **parmi ses membres titulaires** (article R2326-4 du Code du travail).

Ceux-ci exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et désormais, au secrétaire du CHSCT (article L2326-5 du Code du travail). Ainsi, le secrétaire comme le secrétaire adjoint exercent **conjointement** les missions du secrétaire du CE et de celui du CHSCT.

Il n'y a **pas de répartition** entre eux de la charge des institutions. C'est à la DUP de déterminer la répartition des tâches, éventuellement dans son règlement intérieur, ou par décision adoptée en réunion.

## 6 – Ordre du jour commun

---

Pour chaque réunion, un ordre du jour commun 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** qu'il s'agisse des consultations obligatoires au titre du CE ou du CHSCT.

L'ordre du jour est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger **8 jours au moins avant la séance** (article L2326-5, alinéa 3 du Code du travail).

- *Organisation de l'ordre du jour comprenant les questions relevant du CE et/ou du CHSCT*
- **Option 1** : ne pas distinguer les points relevant de la compétence du CE et du CHSCT. Les inscrire à l'ordre du jour dans l'ordre logique selon lequel ils vont être abordés.  
*Exemple : Point 1, Point 2, Point 3 et Point 4.*
- **Option 2** : procéder à une distinction selon la compétence CE/CHSCT tout en précisant les points qui feront l'objet d'un avis unique lorsqu'ils relèveront simultanément de la compétence du CE et du CHSCT.  
*Exemple : Points relevant de la compétence du CE : Point 1, Point 2, Point 3 (un avis unique sera rendu, ce point relevant aussi du CHSCT) et Point 4.  
Points relevant de la compétence du CHSCT : Point 1, Point 2, Point 3 (un avis unique sera rendu, ce point relevant aussi du CE) et Point 4.*
- **Option 3** : pour chaque point de l'ordre du jour, la compétence visée est précisée.  
*Exemple : Point 1 (compétence CE), Point 2 (compétence CHSCT), Point 3 (compétence CE et CHSCT) et Point 4 (compétence CE).*
- *Organisation de l'ordre du jour comprenant les questions relevant de la compétence des DP*

Pour rappel, les DP remettent à l'employeur, **deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus**, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées (article L2325-12 du Code du travail).

Il s'agit d'un délai impératif. L'employeur ne saurait en aucun cas imposer aux DP de respecter un délai plus long, sous peine de constituer une atteinte à l'exercice régulier des fonctions de DP (Cass. Crim., 5 février 1980, n° 79-90.889).

Cette disposition n'a pas été remise en cause par la loi.

- *Comment concilier le délai de transmission de l'ordre du jour de la réunion de la DUP huit jours au moins avant la séance, avec la faculté offerte aux DP de transmettre les demandes deux jours avant la réunion ?*

Il faut procéder à une distinction entre « ordre du jour » et « demandes » relevant des attributions des DP, tout en rappelant à la DUP, que ces « demandes » doivent être présentées deux jours ouvrables avant la date de la réunion et qu'elles n'ont pas à être communiquées en amont aux membres de celle-ci.

## **7 – Réunions tous les deux mois**

---

La délégation est réunie **au moins une fois tous les deux mois** sur convocation de l'employeur (contre une fois par mois pour l'ancienne formule).

L'employeur peut convoquer plus de réunions, le Code du travail ne fixant qu'un nombre minimum de réunions.

Il est impératif qu'**au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT** (article L2326-5, alinéa 1 du Code du travail).

En sus des réunions périodiques, il est toujours possible d'organiser des réunions extraordinaires.

- *Comptes rendus et procès-verbaux de réunion*

S'agissant des comptes rendus et des procès-verbaux, la loi n'apporte aucune précision.

Par précaution, il faut considérer que les règles répondent au **droit commun de chaque institution**.

Ainsi, il convient d'établir deux comptes rendus ou procès-verbaux distincts pour le CE et le CHSCT.

Les réponses aux demandes des DP seront, quant à eux, consignées sur le registre spécialement mis en place pour ces demandes.

Par ailleurs, si un avis unique du CE et du CHSCT a été recueilli à l'occasion d'un projet relevant de la compétence de ces deux institutions, à défaut de précision de la loi, il semble préférable de recueillir l'avis dans **chaque procès-verbal ou compte rendu** en indiquant que cet avis a été rendu au titre du CE et du CHSCT.

## **8 – Avis de la délégation**

---

La DUP rend ses avis dans les **délais applicables au CE** (article L2326-5, alinéa 6 du Code du travail).

Le délai imparti au CE pour rendre ses avis est fixé par accord (15 jours minimum), ou à défaut, à un mois (deux mois en cas d'intervention d'un expert, trois mois en cas de saisine du CHSCT, quatre mois avec intervention de l'instance de coordination des CHSCT).

*NB : Une Lettre circulaire Ucanss du 24 mars 2014 (n° 015/14) sur les délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise est disponible sur le site de l'Ucanss.*

Lorsqu'un point inscrit à l'ordre du jour relève à la fois des attributions du CE et du CHSCT, l'employeur recueille un avis unique, sous réserve que les personnes assistant avec voix consultative (médecin du travail, ingénieur de la Carsat, responsable « formation », etc.) aux réunions du CHSCT aient été convoquées à la réunion et que l'inspecteur du travail ait été prévenu (article L2326-5, alinéa 4 du Code du travail).

## 9 – Expertise commune

---

La DUP conserve la possibilité de recourir à des experts. Sur les questions relevant à la fois du CHSCT et du CE, elle doit recourir à une expertise commune, étant précisé que l'expert ou les experts doivent répondre aux mêmes exigences que celles prévues pour l'expert-comptable du CE (article L2325-35 du Code du travail) et l'expert agréé du CHSCT (article L4614-12 du Code du travail).

Cette expertise donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise commun, qui est **remis au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai dans lequel la DUP est réputée avoir été consultée** (article R2326-5 du Code du travail).

L'employeur fournit aux experts les **informations nécessaires à l'exercice de leur mission et ne peut s'opposer à l'entrée des experts dans l'établissement**. Quant à l'expert, il est tenu au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication, et à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (article L2325-5 pour les membres du CE et article L4614-9 pour les membres du CHSCT).

Par ailleurs, le décret du 24 mars 2016 (n° 2016-345) précise que la prise en charge par l'employeur des frais d'expertise ainsi que les contestations relatives à l'expertise se font **selon les règles propres à l'expertise du CE et à celle du CHSCT** (article R2326-5 du Code du travail).

Ainsi, dès lors que l'expertise commune relève à la fois des cas dans lesquels le CHSCT peut recourir à l'expertise (qui est toujours prise en charge par l'employeur : articles L4614-12 et L4614-13 du Code du travail), et des cas où le CE peut recourir à un expert rémunéré par l'entreprise (article L2325-40 du Code du travail), **l'intégralité des frais découlant de cette expertise commune sera prise en charge par l'employeur**.

### **Comment l'employeur peut-il contester une expertise du CHSCT?**

Ayant l'obligation de prendre en charge les frais d'expertise, l'employeur peut être en désaccord avec le CHSCT sur un certain nombre de points (article L4614-13 du Code du travail).

Si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, son coût, son étendue, son délai ou la désignation de l'expert, il doit porter cette contestation devant le **président du Tribunal de Grande Instance** statuant en urgence (article L4614-12 du Code du travail).

Le délai de contestation d'une expertise décidée par le CHSCT est de **5 ans**.

*Contestation sur la nécessité d'une expertise*

L'employeur peut contester le droit à expertise du CHSCT en estimant qu'il n'y a pas de risque grave dans l'établissement ou que l'on n'est pas en présence d'un projet important d'introduction modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou de travail.

#### *Contestation sur l'expert choisi par le CHSCT*

Le CHSCT choisit librement l'expert qu'il souhaite désigner. Le juge n'a pas à exercer de contrôle sur ce point ; l'expert doit avoir reçu, préalablement, un agrément par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

A partir du moment où l'expert choisi par le CHSCT dispose de l'agrément ministériel, l'employeur ne peut pas demander l'annulation de la désignation en mettant en doute la compétence de l'expert.

La seule limite à cette liberté de choix du CHSCT est la fraude ou l'abus manifeste (il reviendrait au comité de proposer un autre expert).

#### *Contestation sur le coût de l'expertise*

Le choix de l'expert revient au seul CHSCT. En revanche, l'employeur peut discuter le coût de l'intervention.

- Contestation du coût *a posteriori* : après avoir procédé à son paiement, l'employeur peut contester le coût de l'expertise afin de la faire ramener à son juste coût.

- Contestation du coût *a priori* : l'employeur peut contester le coût prévisionnel de l'expertise, et ce sans qu'il ne soit nécessaire d'attendre que l'expert remette ses travaux.

#### *Contestation sur l'étendue de la mission de l'expert*

La mission de l'expert doit se cantonner au seul établissement dans lequel il a été missionné.

**Les frais de procédure engagés par le CHSCT à l'occasion d'une contestation de l'expertise doivent être pris en charge par l'employeur dès lors qu'aucun abus du CHSCT n'est établi et même lorsque l'expertise du CHSCT est annulée.**

## **10 – Crédit d'heures**

---

Pour exercer leurs missions, les membres de la DUP disposent d'heures de délégation, dont le nombre est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants constituant la délégation. Ce volume peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles (article R2326-2 du Code du travail).

Ce qui est nouveau, c'est que le temps de délégation est **annualisable** (possibilité de cumuler les heures dans la limite de 12 mois) et **mutualisable** (possibilité de répartir chaque mois les heures de délégation entre titulaires et avec les suppléants).

Toutefois, ces possibilités ne peuvent conduire un membre de la DUP à disposer, dans le mois, de **plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont il bénéficie** (article L2326-6, alinéas 1 et 2 du Code du travail).

*Exemple :* le délégué disposant d'un crédit de 18 heures mensuelles (entreprise de 150 à 174 salariés) pourra prendre jusqu'à 27 heures sans dépasser au final le crédit annuel.

Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables (article L2326-6, alinéa 3 du Code du travail).

Le décret du 24 mars 2016 précise que le représentant titulaire qui souhaite utiliser une ou plusieurs heures de délégation qu'il a cumulé au-delà de son crédit d'heures mensuel, doit



informer l'employeur **au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation** (article R2326-3, alinéa 1 du Code du travail).

Dans le cas d'une mutualisation, les membres de la DUP concernés doivent informer l'employeur (dans un délai de 8 jours) du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois par **un document écrit** précisant leur identité, ainsi que le nombre d'heures mutualisées (article R2326-3, alinéa 2 du Code du travail).

#### Crédit d'heures minimum

Effectifs	Nombre d'heures de délégation
De 50 à 74 salariés	18 heures/mois
De 75 à 99 salariés	19 heures/mois
De 100 à 124 salariés	21 heures/mois
De 125 à 149 salariés	
De 150 à 174 salariés	
De 175 à 199 salariés	
De 200 à 249 salariés	
De 250 à 299 salariés	

## 11 – Suppression de la délégation

---

**L'employeur peut décider de ne pas renouveler la DUP à l'échéance des mandats, après avoir recueilli son avis.**

Dans ce cas, il doit organiser sans délai les élections des DP et des membres du CHSCT, et désigner les membres du CHSCT. Les mandats des membres de la DUP sont, le cas échéant, **prorogés jusqu'à la mise en place de ces instances** (article L2326-7 du Code du travail).

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe **sous le seuil de 50 salariés** pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date du renouvellement du CE, l'employeur peut supprimer le CE et donc, la DUP.

Dans ce cas, les DP cessent de **plein droit** d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel au CE et au CHSCT. Ils continuent, en revanche, à exercer **leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat** si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à 11 salariés (article L2326-8 du Code du travail).

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe **au-dessus du seuil de 300 salariés** pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant, **les membres de la DUP continuent d'exercer leur mandat jusqu'à son terme.**

L'employeur doit ensuite, au choix :

- soit regrouper, par accord collectif majoritaire, partiellement ou totalement les IRP (mise en place de la DUP « conventionnelle ») ;
- soit organiser sans délai les élections des DP et celles du CE et procéder à la désignation du CHSCT.

Comparaison de la DUP avant et après la loi Rebsamen

	<b>DUP avant la loi</b>	<b>DUP issue de la loi</b>
<b>Qu'est-ce qu'une DUP ?</b>	La DUP regroupait les DP et le CE sans les fusionner : les DP constituaient la délégation du personnel au CE.	La DUP regroupe les DP, le CE et le CHSCT sans les fusionner : les DP constituent la délégation du personnel au CE et au CHSCT.
<b>Quelle entreprise ?</b>	Entreprise de 50 à 199 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés
<b>A quel niveau ?</b>	Elle était mise en place au niveau de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'entreprise ;</li> <li>- ou, si l'entreprise comportait des établissements distincts, au niveau de chacun d'eux.</li> </ul>	Pas de changements par rapport à la loi précédente.
<b>Qui décide ?</b>	Décision de l'employeur après consultation des DP et du CE.	Décision de l'employeur après consultation des DP, du CE et du CHSCT.
<b>A quel moment ?</b>	Au moment de la constitution du CE ou de son renouvellement. La durée du mandat des DP était ajustée (réduite ou prolongée) pour la faire coïncider avec celle du CE.	Au moment de la constitution de l'une des 3 institutions ou de leur renouvellement. La durée des mandats des DP, des membres du CE et du CHSCT peut être ajustée (réduite ou prolongée) dans la <b>limite de deux ans</b> pour la faire coïncider avec celle de la DUP.
<b>Quelle est sa composition ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constituée de représentants élus, les règles électorales étant celles applicables à l'élection des DP. Le nombre des DP constituant la DUP était déterminé par décret et variait selon l'effectif de l'entreprise. Ce nombre pouvait être augmenté par accord collectif ou convention collective ;</li> <li>- Secrétaire.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constituée de représentants élus, les règles électorales étant celles applicables à l'élection du CE. Le nombre de représentants constituant la DUP est fixé par décret. Il varie selon l'effectif de l'entreprise. Ce nombre peut être augmenté par accord avec les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral ;</li> <li>- Secrétaire et secrétaire adjoint.</li> </ul>
<b>Quels sont leurs moyens ?</b>	Heures de délégation fixées par décret et variables selon l'effectif de l'entreprise.	Heures de délégation fixées par décret et variables selon l'effectif de l'entreprise. Possibilité de les annualiser et de les mutualiser entre titulaires et avec les suppléants, avec une limite : ne pas disposer de plus

		d'une fois et demie les crédits d'heures d'un titulaire. Un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables.
<b>Quelles sont ses attributions et ses règles de fonctionnement ?</b>	<p>Dans le cadre de la DUP, les attributions et les règles de fonctionnement des DP et du CE subsistaient.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'ordre du jour était en principe distinct pour chacune des réunions (DP et CE). Pour la réunion DP, une note écrite était présentée à l'employeur au plus tard deux jours ouvrables avant la réunion. Pour la réunion du CE, l'ordre du jour était établi par l'employeur et le secrétaire du CE et transmis par celui-ci trois jours avant la séance.</li> <li>- Réunion mensuelle sur convocation de l'employeur. Les réunions DP et CE se tenaient à la suite l'une de l'autre. Les DP suppléants pouvaient assister avec les autres titulaires aux réunions avec les employeurs.</li> <li>- Possibilité de recourir à des experts.</li> </ul>	<p>Dans le cadre de la DUP, les attributions et les règles de fonctionnement des DP, du CE et du CHSCT subsistent.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'ordre du jour est <b>commun</b> et est établi par l'employeur et le secrétaire à la DUP, les consultations obligatoires y étant inscrites de plein droit. Il est communiqué aux représentants ayant qualité pour siéger <b>8 jours</b> au moins avant la séance.</li> <li>- Réunion <b>bimensuelle</b> sur convocation de l'employeur. Sur ces six réunions annuelles, au minimum <b>quatre</b> portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT. Les DP <b>suppléants</b> peuvent assister avec les titulaires aux réunions avec l'employeur.</li> <li>- Possibilité de recourir à des experts. <b>Expertise commune</b> sur les questions relevant à la fois du CHSCT et du CE.</li> </ul>
<b>Suppression</b>	La suppression était subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut, l'autorité administrative pouvait autoriser la suppression en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif en dessous de 50 salariés.	La suppression peut être décidée, à l'échéance des mandats de ses membres, par l'employeur après avis de la DUP. En cas de réduction de l'effectif en dessous de 50 salariés pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant le renouvellement, l'employeur peut décider de supprimer le CE (et donc la DUP).

## Fiche 2

### La délégation unique du personnel pour les entreprises de 300 salariés et plus « DUP conventionnelle ou instance commune »

Depuis la loi Rebsamen, les entreprises d'au moins 300 salariés ont la possibilité, sous réserve d'un accord majoritaire, de regrouper au sein d'une instance commune le CE, les DP et le CHSCT, ou seulement deux de ces institutions.

#### 1 – Seuil de 300 salariés

La faculté de constituer une délégation unique du personnel conventionnelle est réservée aux entreprises **d'au moins 300 salariés** ainsi que celles, quel que soit l'effectif, appartenant à une unité économique et sociale (UES) regroupant au moins 300 salariés (article L2391-1, alinéa 1 du Code du travail).

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, l'instance commune peut être mise en place au niveau d'un ou de plusieurs établissements, le cas échéant, selon les modalités de regroupement distinctes en fonction des établissements (article L2391-2 du Code du travail).

#### 2 – Accord collectif majoritaire

Le regroupement des IRP doit être prévu par un **accord d'entreprise signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés**, quelque soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au CE ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des DP (article L2391-1, alinéa 1 du Code du travail).

En l'absence d'accord d'entreprise, **un accord d'établissement** répondant aux mêmes conditions de majorité peut prévoir la création de l'instance commune (article L2391-3 du Code du travail).

Contrairement à la DUP « *nouvelle formule* », il n'est pas prévu par le Code du travail l'obligation de consulter les IRP en place dans le cas du projet ou de la conclusion de l'accord instituant la DUP conventionnelle. Toutefois, il semble délicat de remplacer les IRP séparées par une DUP conventionnelle sans en discuter en réunion des instances concernées. Ainsi, il conviendrait de consulter les IRP concernées avant de mettre en place la DUP.

L'accord peut être soit à durée déterminée soit à durée indéterminée.

Comme tout accord d'entreprise, l'accord collectif majoritaire doit, avant d'entrer en vigueur, recevoir **l'agrément de l'autorité de tutelle**. Dès lors, il vous appartient de saisir le Ministre chargé de la Sécurité sociale (DSS) qui lui-même saisira directement le Comex (Ucanss) pour avis, conformément à l'article D224-7 3° du Code de la Sécurité sociale, avant de se prononcer sur l'agrément des avenants concernés.

Ce n'est qu'après avoir recueilli l'agrément du Ministre que les dispositions conventionnelles pourront entrer en vigueur.

En l'absence de réponse de la tutelle, un accord collectif local est **réputé agréé un mois** après son passage au Comex.

En outre, un accord collectif local est **réputé agréé 4 mois** après la transmission à la DSS de la demande d'agrément.

*NB : Sur le site de l'Ucanss, un espace est dédié à l'aide à la négociation (Service aux organismes – juridique-aide à la négociation). Vous y retrouverez le « Guide du négociateur » et la « Procédure d'agrément des accords locaux ».*

### **3 – Regroupement à la carte**

---

Il est possible de regrouper le CE, les DP et le CHSCT ou seulement deux de ces instances, au sein d'une DUP conventionnelle.

En pratique, 4 configurations sont possibles :

- DP + CHSCT + CE ;
- CE + DP ;
- CE + CHSCT ;
- DP + CHSCT.

C'est à l'employeur et aux partenaires sociaux de définir l'architecture de représentation du personnel la plus adaptée aux spécificités de l'entreprise.

### **4 – Au moment de la constitution ou du renouvellement de l'une des instances**

---

La mise en place de l'instance commune s'effectue lors de la constitution ou du renouvellement de l'une des instances (article L2391-1 du Code du travail).

Plusieurs cas de figure sont possibles :

<b>Entreprise d'au moins 300 salariés</b>	<b>Mise en place de l'instance lors du renouvellement de l'une de ses IRP, qu'il s'agisse des élections DP/CE ou de la désignation du CHSCT.</b>
<b>Effectif de l'entreprise atteint ou dépasse le seuil de 300 salariés alors que les instances étaient séparées</b>	Possibilité de mettre en place l'instance commune au moment du renouvellement de l'une d'elles.
<b>Entreprise dont l'effectif atteint ou dépasse le seuil de 300 salariés et qui avait mis en place une DUP</b>	La DUP tombe à l'échéance des mandats et une instance regroupée peut être mise en place.

L'accord instituant l'instance doit par conséquent ajuster (réduire ou prolonger) la durée des mandats des IRP faisant l'objet d'un regroupement pour faire coïncider leur échéance avec la date de mise en place de l'instance (article L2391-1, alinéa 3 du Code du travail).

### **5 – La composition de la DUP**

---

L'instance comporte des représentants du personnel (titulaires et suppléants) **élus selon les règles régissant les élections professionnelles au CE** si l'instance intègre ce dernier (dans le cas contraire, celles régissant les élections des DP) (article L2392-3 du Code du travail).

C'est l'accord qui fixe le nombre de représentants titulaires et suppléants. Ce nombre ne peut toutefois pas être **inférieur à des seuils fixés par décret** en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement (article L2392-1 du Code du travail).

Il s'agit d'un **minima**, ainsi que du nombre de représentants à élire dans le silence de l'accord majoritaire portant sur la mise en place de l'instance.

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Instance regroupant les 3 institutions (CE + DP + CHSCT)	Instance regroupant 2 institutions sur les 3
Moins de 300 salariés	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

➤ *Si l'instance comprend le CE*

Les représentants syndicaux au CE assistent aux réunions de l'instance commune sur les attributions dévolues au CE (article L2392-2 du Code du travail).

➤ *Si l'instance comprend le CHSCT*

Le médecin du travail et le responsable du service de sécurité de l'entreprise assistent, avec voix consultative, aux réunions portant sur les attributions dévolues au CHSCT (article L2392-2 du Code du travail).

L'inspecteur du travail peut également y assister et doit donc être dûment prévenu. S'agissant des représentants syndicaux au CHSCT, un accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, notamment modifié par un avenant du 16 octobre 1984, permet aux organisations syndicales de désigner un représentant syndical habilité à assister avec voix consultative aux réunions du CHSCT dans tous les établissements de plus de 300 salariés.

Les accords nationaux interprofessionnels sont conclus entre d'une part, les organisations patronales et d'autre part, les confédérations syndicales nationales. Or l'Ucanss n'étant affiliée à aucune de ces organisations, **les accords nationaux interprofessionnels ne sont pas applicables de plein droit aux organismes de Sécurité sociale.**

L'arrêté d'extension du 12 janvier 1996 prévoit que « *sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises entrant dans son champ d'application les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail (...)* ».

Cependant, les organismes de Sécurité sociale n'entrent pas dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 17 mars 1975. Par conséquent, l'arrêté d'extension ne visant que les employeurs entrant dans le champ d'application de l'accord de 1975, ce texte n'est pas applicable à l'Institution.

Par conséquent, **la mise en place de représentants syndicaux au CHSCT au sein d'un organisme de sécurité sociale ne peut se faire que par la négociation d'un accord local ou grâce à un usage.**

## 6 – Modalités de fonctionnement

---

La DUP conventionnelle conserve les attributions de chacune des institutions qui la composent.

**L'accord collectif devra définir les modalités de fonctionnement**, notamment (article L2393-1 du Code du travail) :

- le nombre de représentants élus ;
- le nombre minimal de réunions (au moins une réunion tous les 2 mois) ;
- les modalités de rédaction et de communication de l'ordre du jour ;
- le rôle respectif des suppléants et des titulaires ;
- le nombre d'heures de délégation ;
- le nombre de jours de formation ;
- lorsque l'instance inclut le CHSCT : l'accord collectif définit la composition et le fonctionnement en son sein 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. **La commission est obligatoire.**

Il s'agit d'une liste non exhaustive.

Il est très important d'être le plus précis possible sur le fonctionnement de l'instance commune dans l'accord. En effet, sauf à renvoyer aux dispositions légales, les modalités de fonctionnement peuvent être renvoyées devant le Tribunal de Grande Instance où le juge exercera son contrôle sur celles-ci.

L'accord collectif peut prévoir de mettre en place au sein de l'instance commune les commissions « économique », « formation », « logement » et « égalité professionnelle » (article L2393-2 du Code du travail).

A défaut de stipulations de l'accord sur le fonctionnement de l'instance, les règles relatives au nombre de représentants, de jours de formation et d'heures de délégation sont fixées **par décret**.

Les autres règles de fonctionnement applicables sont celles prévues par le Code du travail pour le CE lorsque cette instance est incluse dans la DUP conventionnelle ou, lorsque l'instance n'intègre pas le CE, celles prévues pour le CHSCT (article L2393-3 du Code du travail).

## 7 – Crédit d'heures

---

Les membres titulaires de l'instance doivent disposer du temps nécessaire à l'exercice de leurs attributions.

L'article R2391-3 du Code du travail fixe un crédit d'heures minimum, en fonction du nombre d'institutions incluses dans la DUP :

DUP conventionnelle regroupant institutions (DP/CE ou CE/CHSCT ou CHSCT/ DP)	2	12 heures par mois
DUP conventionnelle regroupant institutions (DP/ CE/ CHSCT)	3	16 heures par mois

Il s'agit d'un **minima**, ainsi que du crédit d'heures applicable dans le silence de l'accord majoritaire relatif à la mise en place.

## 8 – Formation des représentants

---

L'article R2391-4 du Code du travail maintient le droit à la formation des membres du CE et du CHSCT.

Ainsi :

- **lorsque l'instance comprend le CE, les membres bénéficient du stage de formation économique prévu à l'article L2325-44 du Code du travail (cf. fiche Egap sur le Comité d'entreprise);**

Pour rappel, les membres titulaires du CE, élus pour la première fois, bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Les modalités de demande du salarié et de réponse de l'employeur, ainsi que les limites applicables à ce congé, sont identiques à celles fixées pour le congé de formation économique, sociale et syndicale.

*Le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur au moins 30 jours à l'avance, en précisant la date et la durée de l'absence sollicitée, ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.*

*L'organisme doit figurer sur une liste établie par le ministre chargé du travail.*

*L'employeur peut refuser le congé s'il estime, après avis conforme du CE ou, à défaut, des DP, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.*

*Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans le délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. A défaut, le congé est considéré comme acquis.*

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel par l'employeur. Il n'est pas déduit des heures de délégation et est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation (frais d'inscription, de formation et de déplacement) est pris en charge par le CE sur sa subvention de fonctionnement.

- **lorsque l'instance comprend le CHSCT, les membres bénéficient du stage de formation des membres du CHSCT prévu aux articles L4614-14, L4614-15 et R4614-24 du Code du travail (cf. fiche Egap sur le CHSCT).**

Pour rappel, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. La formation est dispensée dès la première désignation des représentants du personnel. Cette formation est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Les modalités de départ en formation varient selon que l'établissement occupe moins de 300 salariés ou 300 salariés et plus.



*Le représentant du personnel qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à son employeur. La demande est présentée au moins 30 jours avant le début du stage.*

*Lorsque pour refuser la demande de congé, l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, le refus est notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de 6 mois.*

La charge financière (frais de déplacement et frais de séjour) de la formation des représentants du personnel au CHSCT incombe à l'employeur, dans des conditions et limites déterminées par voie réglementaire.

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Rien n'interdit, dans une DUP conventionnelle comprenant le CE et le CHSCT, que les membres puissent **bénéficier des deux formations**.

Enfin, le financement de la formation économique des membres du CE étant pris en charge par le CE sur son budget, ce sera donc la DUP qui paiera.

En revanche, concernant la formation des membres du CHSCT, elle est normalement financée par l'employeur, le CHSCT n'ayant pas de budget propre. Ainsi, la formation CHSCT des membres de l'instance commune devrait être financée selon les mêmes modalités (cf. ci-dessus).

## **9 – Suppression de l'instance**

---

L'instance peut être supprimée par dénonciation de l'accord l'instituant.

Cette suppression prend effet dès la fin d'un **préavis de trois mois**.

L'employeur doit procéder, **sans délai**, à la mise en place des institutions représentatives du personnel conformément aux dispositions de droit commun relatives à chacune d'elles.

Les mandats des membres de l'instance sont **prolongés jusqu'à la date de cette mise en place** (article L2394-1 du Code du travail). Il semblerait que cette prolongation soit automatique dans ce cas de figure.

Rappel sur la procédure de dénonciation d'un accord collectif (article L2261-9 du Code du travail)

### *a) Notification*

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. Elle n'a pas, en principe, à être notifiée aux salariés.

### *b) Consultation du comité d'entreprise*

**Depuis le 1er janvier 2016, il n'est plus nécessaire de soumettre la dénonciation d'un accord collectif à l'avis du comité d'entreprise** (article L2323-2 du Code du travail).

### *c) Dépôt*

La dénonciation doit être déposée par la partie la plus diligente auprès de la Direccte.

*d) Préavis*

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.