

SOMMAIRE

- Qui est concerné
- Qui décide de sa mise en place
- A quel moment
- Mettre en place la DUP
- Fonctionnement de la DUP
- Heures de délégation
- Suppression de la DUP

Le décret du 23 mars 2016 pris en application de la loi Rebsamen du 17 août 2015 a bouleversé en profondeur la configuration des instances de représentation du personnel.

Depuis le 26 mars 2016, date de son entrée en vigueur, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent mettre en place une délégation unique du personnel (DUP), incluant le CHSCT, lors de la constitution ou le renouvellement du CE, des DP ou du CHSCT.

QUI EST CONCERNE

Les entreprises de **50 à 300 salariés**, le seuil étant de 200 auparavant.

Le seuil est apprécié **au niveau de l'entreprise** et doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

QUI DECIDE DE SA MISE EN PLACE

L'**employeur** après consultations des représentants du personnel (DP, CE et CHSCT).

Les institutions des représentants du personnel ne disposent pas de droit de veto.

A QUEL MOMENT

Au **moment de la constitution** ou de leur **renouvellement** de l'une de ces 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 délégation unique, la durée des mandats des DP, des membres du CE et du CHSCT est prorogé ou réduite « dans la limite de deux ans ».

La prorogation ou la réduction des mandats est de plein droit.

METTRE EN PLACE LA DUP

Pour les entreprises dotées d'une DUP « ancienne formule » au 25 mars 2016, l'employeur à trois options :

- Maintenir la DUP sous sa forme actuelle :
 - après consultation de la représentation du personnel
 - dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours.
- opter pour une nouvelle DUP, incluant le CHSCT,
- mettre en place des instances séparées (DP, CE et CHSCT)

A l'issue de cette période auprès consultation de ces membres, l'employeur peut :

- opter pour une nouvelle DUP, incluant le CHSCT,
- mettre en place des instances séparées (DP, CE et CHSCT)

Pour les entreprises dotées d'IRP séparées au 25 mars 2016, l'employeur a le choix entre :

- rester en l'état,
- mettre en place une DUP nouvelle formule, incluant nécessairement le CHSCT.

COMPOSITION DE LA DUP

Désignation parmi les membres titulaires d'un secrétaire et un adjoint parmi les membres titulaires qui exercent dorénavant les fonctions dévolues au secrétaire du CE et désormais à celui du CHSCT.

Le nombre de titulaires et de suppléants ont été modifiés. (réf Art. R. 2326-1 décret du 23 mars 2016).

FONCTIONNEMENT DE LA DUP

Chaque instance conserve l'ensemble de ses attributions et ses propres règles de fonctionnement.

1. Ordre du jour commun
2. Réunions bimestrielles
3. Participation des suppléants aux réunions
4. Les personnes assistant avec voix consultative aux réunions du CHSCT doivent être convoquées à la réunion

HEURES DE DELEGATION

- 1° De 50 à 74 salariés : 18 heures par mois ;
- 2° De 75 à 99 salariés : 19 heures par mois ;
- 3° De 100 à 299 salariés : 21 heures par mois.

Auparavant les titulaires disposaient de 20 heures par mois quel que soit l'effectif de la société.

Dorénavant les représentantes du personnel ont la possibilité :

- d'annualiser les heures de délégation :
 - cumul des heures dans la limite de douze mois,
- mutualiser les heures de délégation :
 - possibilité de répartir chaque mois les heures de délégation entre titulaires et suppléants.
 - L'employeur doit en être informé au moins 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation par l'intermédiaire de bon de délégation (ex voir ci-après)

Limite : sur un mois, un membre de la DUP ne peut pas disposer de plus de 1,5 fois le crédit d'heures mensuel dont il bénéficie.

SUPPRESSION DE LA DUP

- Au terme des mandats :

A 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 CE 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 institutions.

- Réduction des effectifs :

Si l'effectif passe sous le seuil de 50 salariés pendant 24 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date de renouvellement du comité d'entreprise, l'employeur peut supprimer le comité d'entreprise.

Dans ce cas, les DP cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel au CE et au CHSCT.

En revanche, ils continuent à exercer leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à 11 salariés.

- Augmentation des effectifs :

Les membres de la DUP exercent leur mandat jusqu'à son terme.

Ensuite l'employeur doit :

- Regrouper les instances dans les conditions applicables aux entreprises d'au moins 300 salariés (nécessité accord collectif majoritaire),
- Soit organiser les élections des DP, du CE et procéder à la désignation du CHSCT.

Parlons-en ensemble !