



Droit en Liberté

N°78 – Avril 2016 – Décrets Rebsamen sur la DUP et l'instance unique

N°78 - Avril 2016 - Bulletin édité par le Collectif confédéral DLAJ – dlaj@cgt.fr

On n'était pas particulièrement pressés de les voir sortir, mais les décrets (issus de la loi Rebsamen du 17 août 2015) concernant la délégation unique du personnel (DUP) et la fusion des institutions représentatives du personnel (IRP) par accord collectif ont fini par voir le jour...

Pour rappel, la loi Rebsamen a élargi la DUP aux entreprises de moins de 300 salariés (contre moins de 200 auparavant). De plus désormais les DP constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise mais également au CHSCT. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la loi Rebsamen a prévu la possibilité par accord collectif de fusionner toutes les IRP en une instance unique.

Fidèles à la loi, ces décrets poursuivent la logique de fusion des institutions représentatives du personnel (IRP), créant des IRP centralisées, loin du terrain, rassemblées au siège de l'entreprise lorsque celle-ci est éclatée. Des IRP qui passent du temps en réunion au plus près de l'employeur plutôt que des salariés. Des IRP centrées sur le rôle du comité d'entreprise, et de ses fonctions sociales et culturelles. Au détriment des missions du CHSCT et des missions du DP, l' élu de proximité.

Cette centralisation vaut à la fois pour l'IRP fusionnée par accord collectif dans les entreprises de 300 salariés et plus, mais également pour la DUP, qui est devenue de fait, depuis la loi Rebsamen, une IRP unique. En effet, en ce qui concerne la DUP, la loi a prévu :

- La désignation d'un seul secrétaire pour les trois IRP (un secrétaire adjoint doit cependant être également désigné)
- Un ordre du jour commun pour les trois IRP
- Des réunions communes pour les trois IRP tous les deux mois
- Un avis unique CE-CHSCT avec des délais communs, préfixes
- Une expertise commune CE-CHSCT
- Un alignement de la durée du mandat CHSCT sur celle du CE.

Deux décrets sont sortis le 23 mars 2016 : le décret n° 2016-345 du 23 mars 2016 relatif à la composition et au fonctionnement de la délégation unique du personnel (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032286981&categorieLien=id>), et le décret n°2016-346 relatif à la composition et au fonctionnement de l'instance [fusionnée] (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/3/23/ETST1600909D/jo>).

Ces décrets publiés sont quasiment identiques aux projets de décrets qui avaient été présentés il y a plusieurs mois, alors qu'ils avaient pourtant été unanimement rejetés par les organisations syndicales consultées.

DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL : AVANT-APRES LE DECRET REBSAMEN

	Total DP+CE+CHSCT	DUP avant Rebsamen	DUP avant Rebsamen + CHSCT	DUP après décret Rebsamen
50 à 74 salariés	8 titulaires + 5 suppl. (= 13 élus)	3 titulaires + 3 suppl. (= 6 élus)	6 titulaires + 3 suppl. (9 élus) 3 titulaires DUP + 3 suppl DUP + 3 CHSCT	4 titulaires + 4 suppl. (= 8 élus) - 50% de titulaire par rapport à total DP+CE+CHSCT - 34% de titulaire par rapport à DUP+CHSCT
	Total heures : 96h	Total heures : 20h x 3 = 60h	Total heures : 66h	Total heures : 18h x 4 = 72h - 25% par rapport à DP+CE+CHSCT + 9% par rapport à DUP+CHSCT
75 à 99 salariés	10 titulaires + 7 suppl. (= 17 élus)	4 titulaires + 4 suppl. (= 8 élus)	7 titulaires + 4 suppl. (=11 élus) 4 titulaires DUP + 4 suppl DUP + 3 CHSCT	5 titulaires + 5 suppl. (= 10 élus) - 50% par rapport à DP+CE+CHSCT - 28% par rapport à DUP+CHSCT
	Total heures : 131h	Total heures : 20h x 4 = 80h	Total heures : 86h	Total heures : 19h x 5 = 95h - 28% par rapport à DP+CE+CHSCT + 10% par rapport à DUP+CHSCT
100 à 124 salariés	12 titulaires + 9 suppl. (= 21 élus)	5 titulaires + 5 suppl. (= 10 élus)	8 titulaires + 5 suppl. (=13 élus) 5 titulaires DUP + 5 suppl DUP + 3 CHSCT	6 titulaires + 6 suppl. (= 12 élus) - 50% par rapport à DP+CE+CHSCT - 25% par rapport à DUP+CHSCT
	Total heures : 175h	Total heures : 20h x 5 = 100h	Total heures : 115h	Total heures : 21h x 6 = 126h - 28% par rapport à DP+CE+CHSCT + 9% par rapport à DUP+CHSCT
125 à 149 salariés	13 titulaires + 10 suppl. (= 23 élus)	6 titulaires + 6 suppl. (= 12 élus)	9 titulaires + 6 suppl. (=15 élus) 6 titulaires DUP + 6 suppl DUP + 3 CHSCT	7 titulaires + 7 suppl. (= 14 élus) - 46% par rapport à DP+CE+CHSCT - 23% par rapport à DUP+CHSCT
	Total heures : 190h	Total heures : 20h x 6 = 120h	Total heures : 135h	Total heures : 21h x 7 = 147h - 23% par rapport à DP+CE+CHSCT + 9% par rapport à DUP+CHSCT

	Total DP+CE+CHSCT	DUP avant Rebsamen	DUP avant Rebsamen + CHSCT	DUP après décret Rebsamen
150 à 174 salariés	13 titulaires + 10 suppl. (= 23 élus)	7 titulaires + 7 suppl. (= 14 élus)	10 titulaires + 7 suppl. (=17 élus) 7 titulaires DUP + 7 suppl DUP + 3 CHSCT	8 titulaires + 8 suppl. (= 16 élus) - 39% par rapport à DP+CE+CHSCT - 20% par rapport DUP+CHSCT
	Total heures : 19h	Total heures : 20h x 7 = 140h	Total heures : 155h	Total heures : 21h x 8 = 168h - 12% par rapport à DP+CE+CHSCT + 8% par rapport à DUP+CHSCT
175 à 199 salariés	14 titulaires + 11 suppl. (= 25 élus)	8 titulaires + 8 suppl. (= 16 élus)	11 titulaires + 8 suppl. (=19 élus) 8 titulaires DUP + 8 suppl DUP + 3 CHSCT	9 titulaires + 9 suppl. (= 18 élus) - 36% par rapport à DP+CE+CHSCT - 19% par rapport à DUP+CHSCT
	Total heures : 205h	Total heures : 20h x 8 = 160h	Total heures : 175h	Total heures : 21h x 9 = 189h - 13% par rapport à DP+CE+CHSCT + 8% par rapport à DUP+CHSCT
200 à 249 salariés	15 titulaires + 11 suppl. (= 26 élus)	X	X	11 titulaires + 11 suppl. (= 22 élus) - 27% par rapport à DP+CE+CHSCT
	Total heures : 210h			Total heures : 231h + 10% par rapport à DP+CE+CHSCT
250 à 299 salariés	16 titulaires + 12 suppl. (= 28 élus)	X	X	12 titulaires + 12 suppl. (= 24 élus) - 25% par rapport à DP+CE+CHSCT
	Total heures : 225h			Total heures : 252h +12% par rapport à DP+CE+CHSCT

Tous ces chiffres peuvent être augmentés par accord collectif.

Pour rappel, la loi Rebsamen inclut désormais le CHSCT dans la DUP, et prévoit que celle-ci peut être mise en place dans les entreprises de moins de 300 salariés (contre moins de 200 auparavant).

Par ailleurs, il faut noter que **les DUP sont mises en place au niveau des établissements au sens du CE**. Il n'y aura donc plus d'élections DP dans les établissements au sens des DP ! La loi crée donc une DUP très centralisée, avec le risque que tous les élus soient issus du siège ou de l'établissement principal de l'entreprise.

Le cumul et la mutualisation des heures de délégation

La loi Rebsamen prévoit qu'il est désormais possible de cumuler les heures de délégation sur un an, sans que cela puisse conduire à dépasser dans le mois une fois et demi son crédit d'heure mensuel habituel. Les heures peuvent être prises par avance, ou reportées.

Mais alors que la loi Rebsamen ne prévoyait aucun délai pour avertir l'employeur, le décret prévoit qu'en cas de cumul, l'élu titulaire doit en **informer l'employeur** au plus tard **huit jours avant** la date prévue pour l'utilisation des heures de délégation cumulée.

Il est également possible de répartir les heures de délégation entre élus, notamment avec les élus suppléants, qui jusqu'au décret n'avaient droit à aucune heure. C'est bien le seul avantage que les élus retireront de ces décrets ! Cette répartition ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

En cas de mutualisation, les membres de la DUP concernés doivent **informer l'employeur** du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois, **au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation**. L'information se fait par un **document écrit** précisant l'identité des élus concernés et le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Les dispositions prévoyant d'avertir en amont l'employeur du report ou du cumul des heures avaient été vivement critiquées par la CGT et d'autres organisations syndicales, lors de la consultation sur le projet de décret. En effet, d'une part les élus ne savent pas toujours à l'avance quand ils utiliseront leurs heures. D'autre part, si un élu a « posé » des heures de délégation, mais que quelques jours plus tard il s'aperçoit qu'il n'en a plus l'utilité, peut-il revenir sur son information et s'abstenir d'utiliser les heures « posées » ? Face à ces difficultés le gouvernement est d'ailleurs passé d'un délai d'un mois initialement prévu dans le projet de décret, à un délai de 8 jours.

Enfin, le plus grave ne réside pas dans ces considérations pratiques, mais dans le contrôle que va pouvoir faire l'employeur de l'utilisation des heures de délégation. En effet, jusqu'ici il a toujours suffi que le représentant du personnel avise son employeur ou chef de service de son départ de son poste de travail pour utiliser ses heures. Ce délai de prévenance est une véritable ingérence patronale dans l'utilisation des heures de l'élu. Il y a de plus un vrai risque que l'employeur tente d'exporter ce délai de prévenance à d'autres types d'heures de délégation (heures de délégation des élus non cumulées ou mutualisées, heures des délégués syndicaux...). **Il faut absolument se souvenir que ces délais de prévenance ne concernent que la DUP et uniquement les heures cumulées ou mutualisées.**

Attention également : ce cumul et cette mutualisation ne concernent que les élus de la DUP. Les DP et les membres du CE ne le peuvent pas. Les membres du CHSCT ne

peuvent pas cumuler les heures mais peuvent les mutualiser (L4614-5). Les délégués syndicaux peuvent également mutualiser les heures lorsqu'il existe plusieurs DS pour une même section syndicale (L2143-14 code du trav.). La section syndicale dispose également d'heures de délégation qui peuvent être réparties entre les DS et salariés de l'entreprise appelés à négocier (L. 2143-16 code du trav.). Dans aucun de ces cas de mutualisation, les élus ou mandatés ne sont tenus d'avertir leur employeur 8 jours avant. C'est donc une mesure qui n'était absolument pas nécessaire au fonctionnement correct de l'entreprise.

La désignation des secrétaires

Le décret précise que le secrétaire et le secrétaire adjoint désignés par les membres de la délégation unique du personnel sont choisis parmi ses membres titulaires (R2326-4 code du trav.).

La prise en charge des frais d'expertise

La loi Rebsamen avait prévu que lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et sur des sujets relevant des attributions du CHSCT, la DUP a recours à **une expertise commune** (L2326-5 code du trav.).

Le décret précise que cela donne lieu à un **rapport d'expertise commun** (R. 2326-5 code du trav.).

La prise en charge par l'employeur des frais des experts ainsi que les contestations relatives à l'expertise se font selon les règles propres à l'expertise du CE et à celle du CHSCT. A noter que le ministère a oralement précisé qu'il pouvait y avoir deux experts différents, pourvu que le rapport d'expertise soit commun. Voilà qui va grandement simplifier les choses !

Le ministère n'a pas oublié d'enserrer le tout dans des délais que la loi ne prévoit pourtant pas pour l'expertise : le rapport commun d'expertise doit être remis au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai dans lequel la DUP est réputée avoir été consultée.

La formation des élus

Un Nota Bene pour les militants organisateurs de formations pour les élus CHSCT : étant donné que la DUP version Rebsamen inclut le CHSCT, TOUS les élus titulaires de la DUP devront être formés au titre de l'article L4614-14 du code du travail (= formation CHSCT). Ce qui peut considérablement augmenter le nombre de salariés à former.

Election de la DUP : franchissement des seuils, entrée en vigueur du décret

Auparavant, le seuil de 200 salariés s'appréciait au jour du premier tour de l'élection. Donc, si au jour de l'élection, l'entreprise comptait plus de 200 salariés dans ses effectifs, la DUP ne pouvait plus être mise en place. Mais inversement, même si au cours des trois années précédentes, le seuil de 200 était dépassé pendant douze mois, l'employeur pouvait renouveler une DUP si le jour du scrutin l'entreprise ne comptait que 200 salariés (Cass. Soc. 27 mai 1998, n°97-60020). Désormais, le seuil de 300 salariés doit être atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (R2326-6 code du trav.).

Le décret est entré en vigueur le 25 mars 2016.

Pour les DUP élues avant le 25 mars 2016, ce sont nécessairement les anciennes règles qui s'appliquent jusqu'à la fin de leur mandat. Au moment du renouvellement de la DUP, l'employeur pourra mettre en place une DUP nouvelle version (L2326-1 code du trav).

Pour les entreprises de moins de 300 salariés qui avaient jusqu'alors des institutions représentatives distinctes, l'employeur pourra mettre en place une DUP nouvelle version au moment du renouvellement de l'une des trois institutions représentatives du personnel. La durée du mandat des DP, des membres du CE et du CHSCT peut alors être prolongée ou réduite dans la limite de deux ans, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la DUP (L2326-1 code du trav.).

L'article L2326-9 du code du travail règle le cas des entreprises de moins de 300 salariés qui franchissent le seuil de 300. Dans ce cas, les membres de la DUP continuent d'exercer leur mandat jusqu'à son terme. A l'échéance du mandat, soit un accord d'entreprise prévoit un regroupement des institutions représentatives du personnel, soit l'employeur procède **sans délai** à l'organisation de l'élection des DP, du CE et à la désignation des membres du CHSCT.

2 questions se posent :

- **Si le protocole d'accord préélectoral a été signé avant l'entrée en vigueur du décret**, mais que le premier tour des élections a lieu après l'entrée en vigueur du décret, quelles règles doit-on appliquer ? Les signataires du protocole n'ayant pas eu connaissance du contenu du décret avant son entrée en vigueur, ce sont les anciennes règles qui s'appliquent.
- **Si la négociation du protocole préélectoral est en cours au moment où le décret entre en vigueur**, quelles règles doit-on appliquer ? Une jurisprudence de 2007 laisse à penser que la lettre de convocation des organisations syndicales lie l'employeur pour la suite des négociations et des élections (Cass. Soc. 7 nov 2007, n°07-60079). Ainsi, si un employeur d'une entreprise de 250 salariés a envoyé une lettre de convocation indiquant que seraient mis en place un comité d'entreprise et des délégués du personnel, il ne peut plus revenir sur sa convocation, après entrée en vigueur du décret, en réclamant la négociation d'un protocole visant à mettre en place une DUP. De la même manière, si un employeur a convoqué avant parution du décret les organisations syndicales à négocier les élections d'une DUP incluant seulement le CE et les DP, il ne pourra pas mettre en place une DUP incluant également le CHSCT.

IRP FUSIONNEES

Nombre de représentants du personnel et d'heures de délégation

Pour rappel, dans les entreprises de 300 salariés et plus, il est possible de fusionner les DP, le CE et le CHSCT en une IRP unique, par accord collectif (cet accord doit avoir recueilli la signature de syndicats regroupant au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives).

C'est l'accord collectif qui détermine le nombre de représentants du personnel dans l'IRP fusionnée. Ce nombre ne peut être inférieur à des seuils fixés par décret. Ce dernier prévoit que lorsque les DP, le CHSCT et le CE sont tous les trois fusionnés, le nombre de représentants ne peut pas être inférieur à (R2391-1 code du trav.) :

- 5 titulaires et 5 suppléants dans les établissements de moins de 300 salariés
- De 300 à 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants dans les établissements ou entreprises de 300 à 999 salariés
- 15 titulaires et 15 suppléants dans les établissements ou entreprises à partir de 1000 salariés.

Lorsque l'accord fusionne uniquement deux IRP (DP+CE ou DP+CHSCT ou CE+CHSCT), le nombre de représentants ne peut pas être inférieur à (R2391-2 code du trav.) :

- 4 titulaires et 4 suppléants dans les établissements de moins de 300 salariés
- 6 titulaires et 6 suppléants dans les établissements ou entreprises de 300 à 999 salariés
- 8 titulaires et 8 suppléants dans les établissements ou entreprises à partir de 1000 salariés

Le décret ajoute : ces effectifs sont appréciés au niveau de l'entreprise si l'instance est mise en place au niveau de l'entreprise à partir de 300 salariés, et au niveau de l'établissement lorsque l'instance est mise en place à ce niveau.

Il est donc possible par accord collectif de créer une IRP unique avec un seul établissement distinct dans les entreprises de toute taille.

Par ailleurs, c'est également l'accord collectif qui détermine le nombre d'heures de délégation. Le décret prévoit que ce temps ne peut pas être inférieur à (R2391-3 code du trav.) :

- 16h par mois lorsque les trois IRP sont regroupées
- 12h par mois lorsque seules deux IRP sont regroupées.

On le constate, ces chiffres frisent le ridicule. Ce plancher légal au ras des pâquerettes fait démarrer toute tentative de négociation sur la question extrêmement bas. Il est d'autant plus scandaleux qu'il favorise encore une fois les très grandes entreprises puisque le nombre d'heures de délégation n'a pas de lien avec les effectifs de l'entreprise, et que le seuil d'effectif pour le nombre de représentants ne monte pas au-dessus de 1000 salariés.

Formation des élus

Le décret précise que lorsque l'IRP fusionnée comprend le CE, les élus bénéficient du stage de formation économique prévu à l'article L. 2325-44.

Lorsque l'IRP fusionnée comprend le CHSCT, les élus bénéficient du stage de formation prévu aux articles L. 4614-14, L. 4614-15 et R. 4614-24 (R2391-4 code du trav.).