Image not found or type unknown

Délégation Unique du Personnel : Quelles nouveautés et enjeux ?

publié le **29/06/2016**, vu **1813 fois**, Auteur : Matthieu RIO

La LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, est venue apporter des nouveautés à la Délégation Unique du Personnel. Quels sont les changements en la matière et comment assurer une bonne gestion de cet organe pour l'employeur ?

La LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, est venue apporter des nouveautés à la Délégation Unique du Personnel. Quels sont les changements en la matière et comment assurer une bonne gestion de cet organe pour l'employeur ?

Les principales nouveautés

-Extension du champ d'application de la DUP : entreprises de 50 à 300 salariés (contre 50 à 200 salariés auparavant).

-Extension des membres la composant : La nouvelle DUP peut regrouper les délégués du personnel (DP), les membres du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (uniquement les DP et CE auparavant)

A savoir, il n'y a pas de possibilité d'opérer une DUP «à la carte » : soit l'employeur instaure une DUP regroupant les 3 instances, soit il instaure 3 organes séparés.

Enfin, l'élection des membres de la délégation unique du personnel est régie désormais par les articles L. 2326-1 à L. 2326-3 du Code du travail. Il s'agit des règles relatives à l'élection du Comité d'Entreprise et non des Délégués du Personnel comme auparavant.

Maintien d'un bon climat social : comment présider la DUP ?

En matière de présidence et d'animation de la nouvelle DUP il convient plus que jamais de s'attarder sur la forme autant que sur le fond.
La DUP ne possède qu'un avis consultatif et n'est donc pas, sur le principe, à même de s'opposer à une décision de l'employeur. Ses pouvoirs lui permettent toutefois, en cas de conflit, de paralyser l'entreprise et de compliquer lourdement la tâche du dirigeant.
Une bonne relation avec les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) est donc le prérequis indispensable à une paix sociale durable ; facteur reconnu de croissance de l'entreprise.

C'est la raison pour laquelle il est nécessaire de garder à l'esprit que les réunions de la DUP constituent véritablement une opportunité pour la direction. Plus on fournit d'informations aux IRP, plus on leur demande leur avis et respecte le formalisme imposé par la loi, moins les conflits seront nombreux.
Il s'agit ainsi de fournir systématiquement et de manière massive les informations non sensibles (faire par exemple un gros point direction en début de séance) à la DUP, sans attendre de demande spécifique de sa part. La confiance de l'organe repose sur cet élément essentiel et il est fondamental de balayer toute forme de suspicion émanant de ses membres ; idéalement en amont

de phase.

Tous les éléments encadrant la réunion à proprement parler sont importants : le lieu, la salle en tant que telle, l'horaire (qui dit tôt, dit nécessairement petit-déjeuner…éviter les réunions tard le soir), la date, la tenue de pauses…
Le respect des prérogatives de l'organe et de ses membres, une bonne écoute, et une relation soignée avec le secrétaire (dont le scope est très large) est indispensable.

Il faut donc être actif et même proactif en matière de relations collectives de travail.

D'où l'intérêt de se pencher sur des éléments concrets, tels que la Base de Données Economiques et Sociales ou encore les consultations obligatoires en matière de politique sociale, d'emploi ou sur la situation économique et financière de l'entreprise (d'autant dans une entreprise à forte croissance où le contexte économique est favorable).
La DUP, bien que privée de pouvoir coercitif, doit se sentir concernée et entendue pour tous les aspects de l'entreprise rentrant dans son champ de compétence.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés