Image not found or type unknown

La nouvelle DUP : des transformations majeures

publié le **11/09/2015**, vu **2899 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

L'article 13 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (ci-après « La Loi ») modifie en profondeur les règles relatives à la DUP (délégation unique du personnel), qui intègre désormais le CHSCT. Simplicité et efficacité sont les maîtres-mots de la réforme.

Les deux principales nouveautés

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel (DP) constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise (CE) et au CHSCT (C. trav. art. L. 2326-1, al. 1er).

La Loi introduit ainsi deux nouveautés dans le Code du travail :

- D'une part, la DUP est étendue aux entreprises de moins de 300 salariés, alors qu'elle concernait auparavant celles de moins de 200 salariés ;

- D'autre part, cette DUP comprend également le CHSCT, alors que cette institution était nécessairement distincte.

L'article L. 2326-1 du Code du travail ajoute que l'employeur prend la décision de mettre en place la DUP après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le CHSCT.

Cette disposition est une reprise des règles antérieures, qui imposaient la consultation préalable des DP et du CE.

L'entrée en vigueur de la nouvelle DUP

L'article L. 2326-1 du Code du travail est déjà en vigueur mais des dispositions règlementaires doivent préciser le nombre de représentants du personnel composant la nouvelle DUP.

En effet, l'article L. 2326-2-1 du Code du travail dispose que le nombre de représentants constituant la DUP est fixé « par décret en Conseil d'Etat », lequel n'a pas encore été pris.

Au-delà de cette précision, la faculté de mettre en place une DUP est ouverte lors de la constitution des DP, du CE ou du CHSCT ou du renouvellement de l'une de ces institutions (C. trav. art. L. 2326-1, al. 2).

D’un point de vue technique, il est prévu que la durée du mandat des DP, des membres du CE et du CHSCT puisse être prorogée ou réduite dans la limite de 2 ans, afin que leur échéancecoïncide avec la date de mise en place de la DUP.

NB. Lorsque l'employeur met en place une DUP au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une DUP doit être mise en place au sein de chaque établissement distinct.

L’élection des membres de la DUP

La DUP est composée des représentants du personnel élus dans les conditions prévues pour la désignation des membres du CE (C. trav. art. L. 2326-2).

Ici encore, il s’agit d’une nouveauté car la DUP « ancienne version » était élue selon les modalités applicables aux DP.

Les différences ne sont pas importantes, la principale résidant dans l’obligation de créer un 3ème collège regroupant les ingénieurs et cadres lorsque leur nombre est au moins égal à 25 (C. trav. L. 2324-11, al. 3).

Sous cette réserve, la DUP doit être élue selon les modalités classiques : information du personnel, convocation des organisations syndicales, négociation d’un protocole préélectoral, organisation d’un 1er tour et, le cas échéant, d’un 2nd tour,…

NB. Rappelons que les membres du CHSCT sont désignés par un collège constitué par les membres élus du CE et les DP (C. trav. art. L. 4613-1). Ces règles ne trouvent plus à s’appliquer lorsque l’employeur recourt à une DUP « nouvelle version. »

La composition de la DUP

Avant l’entrée en vigueur de la Loi, le nombre de membres de la DUP (DP + CE) était fixé de la manière suivante :

- De 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

- De 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;

- De 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

- De 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

- De 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

- De 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

Compte tenu du fait que la nouvelle DUP intègre le CHSCT, le nombre de ses représentants devrait être augmenté de la manière suivante (source : senat.fr) :

- De 50 à 74 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

- De 75 à 99 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

- De 100 à 124 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- De 125 à 149 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;

- De 150 à 174 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;

- De 175 à 199 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;

- De 200 à 249 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;

- De 250 à 299 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants.

Un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales peut augmenter le nombre de représentants du personnel constituant la DUP (C. trav. art. L. 2326-2-1).

Le fonctionnement de la DUP

Classiquement, dans le cadre de la DUP, les DP, le CE et le CHSCT « *conservent l'ensemble de leurs attributions* » (C. trav. art. L. 2326-3).

Par ailleurs, les membres de la DUP doivent désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint « *dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.* »

Ces règles étant posées, le fonctionnement de la nouvelle DUP est simplifié, de la manière suivante (C. trav. art. L. 2326-5) :

- La DUP est réunie au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur. Au moins 4 de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT ;

- Le secrétaire et le secrétaire adjoint exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT ;

- Un ordre du jour commun de chaque réunion 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. L'ordre du jour est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger huit jours au moins avant la séance ;

- Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du CE et du CHSCT, un avis unique de la DUP est recueilli au titre de ces deux institutions, sous réserve que le médecin du travail ait été convoqué à la réunion et que l'inspecteur du travail en ait été prévenu ;

- 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 ;

- Les avis de la DUP sont rendus dans les délais applicables aux avis du CE ;

- Les membres suppléants de la DUP participent aux réunions avec voix consultative.

En d’autres termes, les principales - et importantes - nouveautés résident dans le nombre réduit de réunions de la DUP et dans l’ordre du jour commun aux différentes réunions.

Le crédit d’heures des membres de la DUP

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Les membres titulaires de la DUP disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux DP, au CE et au CHSCT (C. trav. art. L2326-6).

Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, un nombre d'heures qui doit être fixé par décret en Conseil d'Etat (à venir) en fonction des effectifs de l'entreprise.

Le Code du travail prévoit que les membres titulaires de la DUP peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent, à condition d'en informer l'employeur.

NB. 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.

La disparition de la DUP

L'employeur peut, après avoir recueilli l'avis de la DUP, décider de ne pas la renouveler à l'échéance du mandat de ses membres (C. trav. art. L. 2326-7).

Dans ce cas, il procède sans délai à l'organisation de l'élection des DP, des membres du CE ainsi qu'à la désignation des membres du CHSCT, conformément aux dispositions relatives à chacune des institutions concernées.

Le mandat des membres de la DUP est, le cas échéant, prorogé jusqu'à la mise en place de ces institutions.

Par ailleurs, lorsque l'effectif de l'entreprise passe sous le seuil de 50 salariés (pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 ans précédant la date du renouvellement du CE), et que l'employeur décide de supprimer le CE, les DP cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel, au CE et au CHSCT (C. trav. art. L. 2326-8).

Dans ce cas, ils exercent leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à 11 salariés.

Enfin - à l'inverse - lorsque l'effectif de l'entreprise passe au-dessus du seuil de 300 salariés, les membres de la DUP continuent d'exercer leur mandat jusqu'à son terme.

A l'échéance de leur mandat, il peut être procédé à un regroupement des institutions représentatives du personnel (dans les conditions prévues à l'article L. 2391-1).

A défaut, l'employeur doit procéder sans délai à l'organisation de l'élection des DP et des membres du CE ainsi qu'à la désignation des membres CHSCT.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés