

# La Délégation Unique du Personnel (DUP) depuis la loi Rebsamen



# La Délégation Unique du Personnel

## Principes généraux depuis la loi Rebsamen

<b>CHSCT et CE</b>	Intégration du CHSCT au sein de la DUP
<b>Seuil d'application de la DUP</b>	Extension du seuil de 200 à 299 salariés
<b>Effectifs requis au niveau de l'entreprise</b>	L'effectif requis est apprécié au niveau de l'entreprise. Peu importe que cette entreprise appartienne à un groupe de plus de 300 salariés
<b>Décision de mise en place d'une DUP</b>	Prise de décision de l'employeur lors de la mise en place de l'une des instances ou lors de leur renouvellement
<b>Condition d'élection</b>	Les représentants sont élus dans les mêmes conditions que les élus du CE

# La Délégation Unique du Personnel

## Effectifs requis et mise en place de la DUP

### Effectifs requis

L'effectif requis est apprécié  
au niveau de l'entreprise

Mise en place au niveau de l'entreprise, de l'établissement distinct ou de l'UES

L'effectif requis est apprécié au niveau de l'entreprise, peu importe 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.

### Décision de mise en place d'une DUP

Prise de décision de l'employeur  
lors de la mise en place de l'une des instances  
ou lors de leur renouvellement

La décision de mise en place est prise au moment de la **constitution** de **l'une de ces instances** (et non plus uniquement du CE) ou de leur **renouvellement**, 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 **prorogée ou réduite** « dans la **limite de deux ans** », précise le nouveau texte. La prorogation ou la réduction des mandats est de plein droit (*C. trav., art. L. 2326-1, al. 2 et 3*).

# La Délégation Unique du Personnel

## Présence ou non d'une DUP au 25 mars 2016

### Les entreprises ayant déjà une DUP au 25 mars 2016

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

- 1/ maintenir la **DUP** sous sa **forme actuelle** (sans inclure le CHSCT), conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur de la réforme (soit avant le 25 mars 2016) ;
- 2/ opter pour une **nouvelle DUP**, incluant le CHSCT ;
- 3/ 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.

Seule obligation pour l'employeur : **consulter la DUP** avant de prendre sa décision.

### Les entreprises dotées d'IRP séparées au 25 mars 2016

Les entreprises dotées d'Instances Représentatives du Personnel (IRP) 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 IRP séparées.

# La Délégation Unique du Personnel

## Modalités de mise en œuvre de la DUP

<b>Réunion</b>	<p>Réunion tous les deux mois</p> <p>Les sujets relevant du CHSCT sont abordés au moins lors de 4 des 6 réunions annuelles</p>
<b>Ordre du jour</b>	<p>Ordre du jour (ODJ) commun élaboré par le secrétaire et le président</p> <p>Transmission de l'ODJ aux élus 8 jours avant la tenue de la réunion</p>
<b>Recours à l'expertise</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Expertise commune sur les questions intéressant à la fois le CE et le CHSCT</b> <i>(Etablissement d'un rapport commun, l'instance conservant la possibilité de recourir à plusieurs cabinets d'experts)</i></li><li>• <b>Droit à expertise inchangée pour les autres domaines</b></li></ul>
<b>Avis</b>	<p>La DUP rend ses avis dans les délais applicables au CE</p> <p>Avis unique quand l'employeur consulte sur un point relevant de la compétence à la fois du CE et du CHSCT</p>

# La Délégation Unique du Personnel

## Le nombre de représentants dans la DUP

Article R 2326-1 du Code du travail

Un accord collectif peut augmenter le nombre de représentant

Nombre de représentants dans la DUP						
Seuils	AVANT				APRES	
	DUP	CHSCT	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
50 à 74	3	3	6	3	4	4
75 à 99	4	3	7	4	5	5
100 à 124	5	3	8	5	6	6
125 à 149	6	3	9	6	7	7
150 à 174	7	3	10	7	8	8
175 à 199	8	3	11	8	9	9
200 à 249	11	4	15	11	11	11
250 à 299	12	4	16	12	12	12

# La Délégation Unique du Personnel

## Le nombre d'heures de délégation

### Article R 2326-2 du Code du travail

#### Un accord collectif peut augmenter le nombre d'heures de délégation

- **Le temps de délégation est annualisable :**
  - *Il peut être utilisé cumulativement dans une limite de 12 mois*
  - *Sans que ce cumul amène le membre de la DUP à utiliser plus de 1 fois et demi son crédit d'heure mensuel*
  - *le représentant titulaire qui souhaite utiliser une ou plusieurs heures de délégation dont il dispose au-delà de son crédit mensuel dans le cadre de l'**annualisation** doit en **informer** l'employeur au plus tard **huit jours avant** la date prévue pour leur utilisation (art. R. 2326-3, al. 1 nouveau).*
- **Le temps de délégation est mutualisable entre titulaires et entre titulaires et suppléants :**

*Dans le cas d'une **mutualisation**, les membres de la DUP concernés doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de **chaque mois** par un **document écrit** précisant leur identité, ainsi que le nombre d'heures mutualisées (art. R. 2326-3, al. 2 nouveau).*