

Délégation Unique du Personnel révisitée : le décret d'application est paru au Journal officiel

(Décret n° 2016-345 du 23 mars 2016)

Pris en application de la loi Rebsamen du 17 août 2015, le décret relatif à la composition et au fonctionnement de la délégation unique du personnel (DUP) est paru au Journal officiel du 24 mars dernier.

On rappellera que, depuis le 25 mars 2016, toute entreprise de moins de 300 salariés peut mettre en place une DUP incluant le CHSCT lors de la constitution ou du renouvellement du CE, des DP ou du CHSCT. Pris en application de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, le décret précité fixe la composition et le fonctionnement de cette instance nouvellement élargie.

Pour rappel, la loi Rebsamen a étendu la possibilité de recourir à une DUP aux entreprises de moins de 300 salariés (contre les moins de 200 auparavant) et a intégré le CHSCT.

A noter que le seuil des 300 salariés est apprécié selon les modalités prévues au 1^{er} alinéa de l'article L. 2322-2 du Code du travail, à savoir qu'il doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

➤ Composition de la DUP

Le décret fixe le nombre de représentants constituant la DUP en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, la DUP reste-t-elle composée comme suit (C. trav., art. R. 2326-1) :

- 4 titulaires et 4 suppléants pour les entreprises de 50 à 74 salariés,
- 5 titulaires et 5 suppléants pour les entreprises de 75 à 99 salariés ;
- 6 titulaires et 6 suppléants pour les entreprises de 100 à 124 salariés ;
- 7 titulaires et 7 suppléants pour les entreprises de 125 à 149 salariés ;
- 8 titulaires et 8 suppléants pour les entreprises de 150 à 174 salariés ;
- 9 titulaires et 9 suppléants pour les entreprises de 175 à 199 salariés ;

- 11 titulaires et 11 suppléants pour les entreprises de 200 à 249 salariés ;

- 12 titulaires et 12 suppléants pour les entreprises de 250 à 299 salariés.

➤ Heures de délégation

Le décret fixe le nombre d'heures de délégation dont disposent les membres de la DUP, comme suit :

- 18 heures par mois pour les entreprises de 50 à 74 salariés ;

- 19 heures par mois pour les entreprises de 75 à 99 salariés ;

- 21 heures par mois pour les entreprises de 100 à 299 salariés.

On soulignera que le temps de délégation des membres de la DUP est annualisable (possibilité de cumuler les heures dans la limite de 12 mois) et mutualisable (possibilité de répartir les heures de délégation entre titulaires et avec les suppléants). Toutefois, ces possibilités ne peuvent conduire un membre de la DUP à disposer dans le mois de plus d'une fois et demi le crédit d'heures mensuel dont il bénéficie (C. trav., art. L. 2326-6).

Le décret précise, en outre, que 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 8 jours avant la date prévue (C. trav., art., R. 2326-3, al. 1 nouveau).

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 au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation, par un document écrit précisant leur identité, ainsi que le nombre d'heures mutualisées (C. trav. art., R. 2326-3, al. 2 nouveau).

➤ Expertise commune

Dès lors qu'une expertise commune 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 com-

mune. Dans ce cas, l'expert (ou les experts) doivent répondre aux mêmes exigences que l'expert-comptable du CE (C. trav., art. L. 2326-5, 5°).

Les modalités de cette expertise sont précisées par le décret. Tout d'abord, les experts sont tenus aux obligations de secret et de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (C. trav., art. L. 2325-5 pour les membres du CE ; art. L. 4614-9 pour les membres du CHSCT).

Par ailleurs, l'employeur ne peut s'opposer à l'entrée des experts dans l'établissement. Il leur fournit les informations nécessaires à l'exercice de leur mission.

Enfin, l'expertise donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise commun qui est remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dans lequel la DUP est réputée avoir été consultée.

Au regard de ces éléments, au 25 mars 2016, les entreprises dotées d'une DUP bénéficient des 3 options suivantes :

- maintenir la DUP sous la forme actuelle (sans inclure le CHSCT) conformément aux règles applicables avant cette date, étant précisé que cette option de maintien est limitée à deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours ;
- opter pour une nouvelle DUP incluant le CHSCT ;
- mettre en place des instances séparées (CE, DP, CHSCT).

S'agissant des entreprises qui ont des institutions représentatives du personnel séparées le 25 mars 2016, elles peuvent :

- rester en l'état ;
 - ou mettre en place une nouvelle DUP.
- En pratique, pour une comparaison des dispositifs ci-après :

Hypothèse d'une entreprise dotée d'instances séparées et souhaitant mettre en place une DUP "nouvelle version"

Effectifs de l'entreprise	Instances séparées		DUP "nouvelle formule", telle qu'issue de la loi Rebsamen	
	Nombre de titulaires	Heures de délégation globale par mois	Nombre de titulaires	Heures de délégation globale par mois
De 50 à 74 salariés	8 titulaires (2 DP + 3 membres CE + 3 membres CHSCT)	96 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 2 heures par membre CHSCT)	4 titulaires	72 heures (18 heures chacun)
De 75 à 99	10 titulaires (3 DP + 4 membres CE + 3 membres au CHSCT)	131 heures (15 heures par DP + 20 heures par membres CE + 2 heures par membre CHSCT)	5 titulaires	95 heures (19 heures chacun)
De 100 à 124	12 titulaires (4 DP + 5 membres CE + 3 membres CHSCT)	175 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 5 heures par membre CHSCT)	6 titulaires	126 heures (21 heures chacun)
De 125 à 149	13 titulaires (5 DP + 5 membres CE + 3 membres CHSCT)	190 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 5 heures par membre CHSCT)	7 titulaires	147 heures (21 heures chacun)
De 150 à 174	13 titulaires (5 DP + 5 membres CE + 3 membres CHSCT)	190 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 5 heures par membre CHSCT)	8 titulaires	168 heures (21 heures chacun)
De 175 à 199	14 titulaires (6 DP + 5 membres CE + 3 membres CHSCT)	205 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 5 heures par membre CHSCT)	9 titulaires	189 heures (21 heures chacun)
De 200 à 249	15 titulaires (6 DP + 5 CE + 4 CHSCT)	210 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 5 heures par membre CHSCT)	11 titulaires	231 heures (21 heures chacun)
De 250 à 299	16 titulaires (7 DP + 5 membres CE + 4 membres CHSCT)	225 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 5 heures par membre CHSCT)	12 titulaires	252 heures (21 heures chacun)

Hypothèse d'une entreprise dotée d'une DUP "ancienne version" et souhaitant opter pour une DUP "nouvelle version"

Effectifs de l'entreprise	En cas de DUP ancienne version + CHSCT		En cas de DUP nouvelle version		En cas d'instances séparées	
	Nombre de titulaires	Heures de délégation globale par mois	Nombre de titulaires	Heures de délégation globale par mois	Nombre de titulaires	Heures de délégation globale par mois
De 50 à 74 salariés	6 titulaires (3 membres DUP et 3 membres au CHSCT)	66 heures (20 heures DUP + 2 heures CHSCT)	4 titulaires	72 heures (18 heures chacun)	8 titulaires (2 DP + 3 membres CE + 3 membres CHSCT)	96 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 3 membres CHSCT)
De 75 à 99	7 titulaires (4 DP + 3 membres CHSCT)	86 heures (20 heures DUP + 2 heures CHSCT)	5 titulaires	95 heures (19 heures chacun)	10 titulaires (3 DP + 4 membres CE + 3 membres CHSCT)	131 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 2 heures par membre CHSCT)
De 100 à 124	8 titulaires (5 DUP + 3 CHSCT)	115 heures (20 heures DUP + 5 heures CHSCT)	6 titulaires	126 heures (21 heures chacun)	12 titulaires (4 DP + 5 membres CE + 3 membres CHSCT)	175 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 5 heures par membre CHSCT)
De 125 à 149	9 titulaires (6 DUP + 3 CHSCT)	135 heures (20 heures DUP + 5 heures CHSCT)	7 titulaires	147 heures (21 heures chacun)	13 titulaires (5 DP + 5 membres CE + 3 membres CHSCT)	190 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 5 heures par membre CHSCT)
De 150 à 174	10 titulaires (7 DUP + 3 CHSCT)	155 heures (20 heures DUP + 5 heures CHSCT)	8 titulaires	168 heures (21 heures chacun)	13 titulaires (5 DP + 5 membres CE + 3 membres CHSCT)	190 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 5 heures par membre CHSCT)
De 175 à 199	11 titulaires (8 DUP + 3 CHSCT)	175 heures (20 heures DUP + 5 heures CHSCT)	9 titulaires	189 heures (21 heures chacun)	14 titulaires (6 DP + 5 membres CE + 3 membres CHSCT)	205 heures (15 heures par DP + 20 heures par membre CE + 3 membres CHSCT)