



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.  
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



2016

## Page juridique SANTE PRIVEE



### La Délégation Unique du Personnel (DUP)

Profondément modifiée par la loi du 17 août 2015, la DUP jusqu'à présent réservée aux entreprises de moins de 200 salarié.e.s concerne désormais celles de moins de 300 salarié.e.s. Elle regroupe à la fois les DP, le CE et le CHSCT.

L'employeur prend seul la décision d'instituer une DUP. S'il doit préalablement consulter les DP et s'ils existent le CE et le CHSCT, il n'est pas lié par leur avis (art. L. 2326-13 modifiée du Code du travail). Il peut prendre cette décision soit à l'échéance du mandat de l'une des institutions, soit lors de la constitution de l'une des institutions.

**La durée du mandat des différents membres des DP, des membres élus, y compris le CHSCT, pourra être prorogée ou réduite** dans la limite de deux ans pour que les échéances des mandats de tous les membres correspondent.

Les élections ont lieu suivant les règles de l'élection du CE et non plus des DP (art. L. 2326-2 du Code du travail). Autrement dit, si l'entreprise comprend plusieurs établissements au sens des DP mais un seul au sens du CE, alors il n'y aura qu'une DUP pour toute l'entreprise et non pour chaque établissement.

Nouvel apport de la DUP : la réduction du nombre d'élu.e.s

Le nombre de représentants constituant la délégation unique du personnel est fixée par décret du 23 mars 2016, en vigueur depuis le 25 mars :

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	NOMBRE D'ÉLUS	HEURES DE DÉLÉGATION TITULAIRES (PAR MOIS)
50 à 74 salarié.e.s	4 titulaires et 4 suppléants	18 heures
75 à 99 salarié.e.s	5 titulaires et 5 suppléants	19 heures
100 à 124 salarié.e.s	6 titulaires et 6 suppléants	21 heures
125 à 149 salarié.e.s	7 titulaires et 7 suppléants	21 heures
150 à 174 salarié.e.s	8 titulaires et 8 suppléants	21 heures
175 à 199 salarié.e.s	9 titulaires et 9 suppléants	21 heures
200 à 249 salarié.e.s	11 titulaires et 11 suppléants	21 heures
250 à 299 salarié.e.s	12 titulaires et 11 suppléants	21 heures

Un accord entre l'employeur et les Organisations Syndicales devant être invitées à la négociation du protocole préélectoral pourra être conclu pour augmenter le nombre de représentants du personnel constituant la DUP (art. L. 2326-2-1 modifié du Code du travail).

Les heures de délégation, en principe mensuelles, peuvent être cumulées sur 12 mois à condition qu'un élu ne dispose pas au cours du même mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie;

**Les élu.e.s titulaires peuvent aussi répartir entre eux ou avec les suppléants leurs heures de délégation. Un**

même élu ne doit, là encore, pas disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

**Remarque :** même si la loi ne le prévoit pas, les membres suppléants remplaçant un titulaire absent participent aux réunions avec voix délibérative.

Pour utiliser une heure de délégation dans le cadre du cumul ou de la répartition, le décret prévoit que l'élu ou les membres de la DUP concernés doivent en informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date d'utilisation.

Sous réserve de « certaines adaptations », les différentes institutions - DP, CE et CHSCT - conservent leurs règles de fonctionnement respectives (art. L. 2326-4 et suiv. du Code du travail). Cela implique, pour l'exercice des missions du Comité d'Entreprise, la désignation d'un trésorier.

**Remarque :** La loi ne précise rien quant :

- ◇ Aux réclamations des DP : dans le silence de la loi, les DP peuvent continuer à être reçus par le chef d'établissement en dehors des réunions (art. L. 2315-8 du Code du travail),
- ◇ A la tenue de réunions extraordinaires si bien que le CE peut les demander à la majorité des membres (art. L. 2325-14 du Code du travail),
- ◇ Par ailleurs, le CHSCT peut toujours être réuni en cas d'accident du travail grave ou à la demande motivée de ses membres (art. L. 4614-10 du Code du travail).

### **Ordre du jour :**

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 y sont inscrites de plein droit. L'ordre du jour est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger huit jours au moins avant la séance.

**Astuce :** Pour contrecarrer le délai de huit jours, vous pouvez effectuer une distinction entre « ordre du jour » et « demandes ». L'article L. 2315-2 du Code du travail précise que les demandes exposées au titre de la compétence du délégué du personnel doivent être présentées deux jours ouvrables avant la date de la réunion. Et, de fait elles n'ont pas à être communiquées en amont aux membres de la DUP.

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 les personnes nécessaires mentionnées à l'article L. 4613-2 aient été convoquées à la réunion (dont le médecin du travail).

**Remarque :** Pour éviter les ordres du jour qui fusionnent, procéder à une distinction selon les compétences CE/CHSCT tout en précisant la compétence visée.

### **L'expertise :**

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. L'expert ou les experts menant une expertise commune doivent répondre aux mêmes exigences que celle définies aux arts. L. 2325-35 du Code du travail (cas et conditions de l'appel à un expert du CE) et L. 4614-12 du Code du travail (cas et conditions de l'appel à un expert du CHSCT). L'expertise commune prévue par l'art. L. 2326-5 du Code du travail, donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise commun.

La prise en charge des frais d'expert et le cas échéant les contestations relatives à l'expertise se font selon les règles propres à l'expertise du CE et à celle du CHSCT. L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée des experts dans l'établissement, et doit fournir les informations nécessaires à l'exercice de leur mission. Le rapport commun est remis dans un délai restreint soit au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dans lequel la DUP est réputée avoir été consultée (art. R. 2326-5 du Code du travail).

Les avis de la DUP sont rendus dans les délais applicables aux avis du Comité d'Entreprise.

**Remarque :** Pour contrecarrer une expertise commune, soyez attentif lors de la demande d'une expertise à distinguer les demandes selon les prérogatives et les compétences visées du CE/CHSCT.

### **Les réunions :**

Dans sa nouvelle formule, il est prévu que la DUP est réunie au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur (au lieu de « réunions mensuelles » dans l'ancienne formule). Or, au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT. En d'autres termes, il pourrait y avoir que deux réunions des DP et du CE par an.

Le rythme des réunions a donc notablement baissé (tous les deux mois au lieu d'une par mois) et les textes ne prévoient qu'une seule réunion pour les trois instances et non plus des réunions successives.

*On y trouve donc :*

1. Réunion CE : tous les mois,
2. Réunion CHSCT : tous les 3 mois,
3. Réunion DP : tous les mois,
4. Réunion DUP : tous les 2 mois.

**La suppression de la DUP :**

L'employeur qui a mis en place une DUP peut décider de ne pas la renouveler à l'échéance des mandats après avoir recueilli l'avis de la dite DUP. Il doit alors organiser « sans délai » les élections des CE, DP et CHSCT. Le mandat de la DUP est prolongé jusqu'à la mise en place de ces institutions (art. L; 2326-7 du Code du travail).

Concernant les entreprises déjà dotées d'une DUP lors de l'entrée en vigueur de la loi (donc avant le 19 août 2015), l'employeur peut décider après avis de la dite DUP, de la maintenir telle quelle en appliquant les anciennes règles. Ce maintien ne peut perdurer que deux cycles électoraux (donc deux fois 4 ans au plus) suivant la fin des mandats en cours le 19 août 2015.