

## Rencontre des professionnels RH des SSTI

# Retours sur les nouveautés introduites par la Loi Rebsamen sur la nouvelle délégation unique du personnel (DUP)

**A** l'occasion de la rencontre des professionnels RH des SSTI qui s'est tenue le 24 novembre dernier, un atelier était consacré aux échanges de pratiques sur la mise en place de la nouvelle délégation unique du personnel.

Nous revenons dans les présentes colonnes sur les points qui ont été abordés :

### Le contexte

Il a été rappelé que la délégation unique du personnel peut être mise en place dans une entreprise ayant entre 50 salariés et 299 salariés. C'est la loi Rebsamen du 17 août 2015 qui a modifié en profondeur la DUP, augmentant son seuil de mise en place de 199 à 299 salariés, et l'étendant au CHSCT.

La mise en place d'une DUP est facultative. Elle relève uniquement de la décision de l'employeur.

Ce dernier doit cependant consulter au préalable les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE), et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Il a été rappelé que, pour les entreprises ayant mis en place une délégation unique du personnel avant l'entrée en vigueur de la loi (19 août 2015), l'employeur peut décider, après avoir recueilli l'avis de ses membres, de maintenir la DUP exerçant les seules attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise, conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur de la loi, dans **la limite de**

**deux cycles électoraux** suivant la fin des mandats en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi. Ainsi, par exemple, une DUP ancienne formule a été élue le 25 juin 2015 pour 4 ans. L'employeur peut la conserver jusqu'au renouvellement de 2027. Au-delà, s'il souhaite conserver une DUP, son fonctionnement devra nécessairement s'inscrire dans le cadre du nouveau dispositif.

### Les heures de délégation dans le cadre de la nouvelle DUP

Pour exercer leurs missions, les élus titulaires à la DUP disposent d'un crédit d'heures par mois, qui varie selon l'effectif de l'entreprise (ou de chaque établissement distinct) dans les conditions suivantes :

Nombre de salariés de l'entreprise ou de l'établissement	Crédit d'heures (par mois et par élu titulaire à la DUP)
Entre 50 et 74	18 heures
Entre 75 et 99	19 heures
Entre 100 et 299	21 heures

Extrait : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1775>.

Les heures passées en délégation sont considérées et payées comme des heures travaillées.

### Le nombre d'élus

Le nombre de délégués du personnel constituant la délégation unique est désormais fixé de la manière suivante :

- de 50 à 74 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- de 200 à 249 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- de 250 à 299 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants.

Globalement, il a été constaté qu'il y avait moins de représentants qu'auparavant, et ce que l'entreprise soit déjà

en DUP avec un CHSCT, où qu'elle ait des institutions séparées.

Le nombre de représentants peut toutefois être augmenté par accord conclu entre l'employeur, les syndicats devant être invités à la négociation du protocole préélectoral pour les élections des délégués du personnel et du CE.

### Le déroulement des réunions dans le cadre de la nouvelle DUP

La DUP est convoquée par l'employeur au moins une fois **tous les 2 mois**.

**Un ordre du jour commun** de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP. Il est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger 8 jours au moins avant la séance. Ces réunions abordent les sujets relevant des attributions des DP, du CE et du CHSCT. Au moins 4 réunions par an doivent porter, en tout ou partie, sur des sujets relevant des attributions du CHSCT.

Le temps passé en réunion par les délégués n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation.

**L**es avantages et inconvénients qui ont été identifiés :

#### • Avantages

- Moins de réunions à convoquer et à tenir.
- Possibilité de disposer d'avis communs au CE et au CHSCT.
- Enrichissement du dialogue social par la complémentarité des compétences.
- Perception plus simple du rôle des élus pour les salariés, facilité à trouver les "bons" interlocuteurs.
- Concentration et flexibilité des heures de délégation pour les élus.

#### • Inconvénients

- Chacun des avantages précédemment cités peut être considéré comme un inconvénient.
- Les réunions peuvent être alourdies par la présence de personnes plus nombreuses (titulaires + suppléants) que lorsque les instances sont séparées.
- Les nouveaux élus peuvent considérer qu'il est difficile d'avoir toutes les "casquettes". ■