



## FICHE PRATIQUE LA DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL (DUP)

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi « Rebsamen ») a élargi le champ et le périmètre de la délégation unique du personnel (DUP).

Le décret n°2016-345 du 23 mars 2016 vient préciser ses modalités d'application. Depuis cette date, **les entreprises de moins de 300 salariés** (contre celles de moins de 200 salariés auparavant) **peuvent mettre en place une DUP incluant désormais le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** lors de la constitution ou du renouvellement du comité d'entreprise (CE), des délégués du personnel (DP) ou du CHSCT.

### I. MISE EN PLACE DE LA DUP

#### ► LES STRUCTURES CONCERNEES

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés peuvent mettre en place une DUP.

Cet effectif est apprécié au niveau de l'entreprise, peu importe donc que celle-ci appartienne à un groupe d'au moins 300 salariés.

Le calcul renvoie à celui de la mise en place du CE : l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

#### ► L'INITIATIVE DE LA MISE EN PLACE

La décision de mettre en place une DUP est du ressort exclusif de l'employeur, après consultation des instances représentatives du personnel (IRP) à savoir les DP, et le cas échéant les membres du CE et du CHSCT. Les IRP ne disposent pas de droit de veto.

La décision est prise au moment de la constitution de l'une des instances ou de leur renouvellement (élection CE/DP ou désignation des membres du CHSCT).

Pour que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la DUP, la durée des mandats des DP, membres du CE et du CHSCT peut être prorogée ou réduite dans la limite de 2 ans.

#### ► CAS PARTICULIER DES ENTREPRISES DISPOSANT DEJA D'UNE DUP

Pour les entreprises dotées d'une DUP « ancienne formule » au 25 mars 2016, l'employeur a 3 options :

- Maintenir la DUP sous forme actuelle (sans inclure le CHSCT) conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur de la réforme ;
- Opter pour une nouvelle DUP incluant le CHSCT ;

- Ou mettre en place des instances séparées (DP, CE, CHSCT).



La possibilité de maintenir la DUP sous sa forme actuelle est limitée à 2 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.

## II. COMPOSITION DE LA DUP

### ► MEMBRES DE LA DUP

#### Représentants du personnel élus

La DUP est composée de représentants du personnel élus dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au CE (et non plus dans les mêmes conditions que les DP).

Un 3<sup>ème</sup> collège cadre doit être constitué si le nombre d'ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de la DUP.



Des élections partielles peuvent être organisées à l'initiative de l'employeur si un collège n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la DUP est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des membres du CE.

Le nombre de représentants du personnel élus est fixé selon l'effectif de l'entreprise (ou établissement).

Effectifs	Nombre de représentants
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

Ce nombre peut être augmenté par accord conclu avec les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral.

## **Secrétaire & Adjoint**

Les membres de la DUP désignent un secrétaire et un adjoint parmi les membres titulaires. Ceux-ci exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et désormais à celui du CHSCT.

### **III. MOYENS ET ATTRIBUTIONS**

#### **► HEURES DE DELEGATION**

Pour exercer leurs missions, les membres de la DUP disposent d'heures de délégation, dont le nombre est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise (ou établissement) et du nombre de représentants.

<b>Effectifs</b>	<b>Nombre de représentants</b>	<b>Heures de délégation</b>
De 50 à 74 salariés	4 titulaires et 4 suppléants	18 heures / mois
De 75 à 99 salariés	5 titulaires et 5 suppléants	19 heures / mois
De 100 à 124 salariés	6 titulaires et 6 suppléants	21 heures / mois
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	

Ce volume peut être dépassé en fonction de circonstances exceptionnelles.

Comme auparavant, le temps passé en réunion par les membres de la DUP ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

Par contre, le temps de délégation est désormais annualisable (possibilité de cumuler les heures dans la limite de 12 mois) et mutualisable (possibilité de répartir chaque mois les heures de délégation entre titulaires et suppléants).



Ces possibilités ne peuvent cependant conduire un membre de la DUP à disposer, dans le mois, de plus de 1.5 fois le crédit d'heures mensuel dont il bénéficie. Un accord de branche ou d'entreprise pourra prévoir des dispositions plus favorables.

Le représentant titulaire qui souhaite utiliser une ou plusieurs heures de délégation 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 pour leur utilisation.

Dans le cas de la mutualisation, les membres représentants 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.

## ► REUNIONS

### Périodicité

La DUP se réunit, sur convocation de l'employeur, au moins 1 fois tous les 2 mois.

Les sujets relevant du CHSCT sont abordés au moins lors de 4 des 6 réunions annuelles.

### Ordre du jour

Pour chaque réunion, un ordre du jour commun est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP. Il est transmis aux représentants ayant qualité à siéger 8 jours au moins avant la réunion.

### Participants aux réunions

Comme auparavant, les membres suppléants peuvent assister aux réunions avec voix consultative.

## ► EXPERTISE

La DUP conserve la possibilité de recourir à des experts.

Sur les questions relevant à la fois du CHSCT et du CE, elle doit recourir à une expertise commune.

Cette 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.

L'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de leur mission et ne peut s'opposer à l'entrée des experts dans la structure.

La prise en charge par l'employeur se fait selon les règles propres à l'expertise du CE et à celle du CHSCT.

## ► AVIS DE LA DUP

La DUP rend ses avis dans les délais applicables au CE, soit 15 jours minimum ou à défaut, à 1 mois (2 mois en cas d'intervention d'un expert, 3 mois en cas de saisine du CHSCT, 4 mois avec intervention de l'instance de coordination des CHSCT).

Lorsqu'un point inscrit à l'ordre du jour relève à la fois des attributions du CE et celles du CHSCT, l'employeur recueille un avis unique, sous réserve que les personnes extérieures au CHSCT assistant, en raison de leurs fonctions, aux séances du CHSCT (exemple du médecin du travail) aient été convoqués à la réunion et que l'inspecteur du travail ait été prévenu.

## **IV. SUPPRESSION DE LA DUP**

L'employeur peut décider de ne pas renouveler la DUP à l'échéance des mandats, après avoir recueilli son avis.

Dans ce cas, il doit organiser sans délai les élections des DP et des membres du CE, et désigner les membres du CHSCT. Les mandats des membres de la DUP sont prorogés jusqu'à la mise en place de ces institutions.

En cas de réduction de l'effectif en dessous du seuil de 50 salariés pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date de renouvellement du CE, l'employeur peut supprimer le CE (donc la DUP). Dans ce cas, les DP cessent d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel au CE et au CHSCT. Ils continuent, en revanche, à exercer leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à 11 salariés.

## V. COMPARAISON D'UNE ENTREPRISE DOTÉE D'INSTANCES SÉPARÉES ET SOUHAITANT OPTER POUR UNE DUP

Effectifs	En cas d'instances séparées		En cas de DUP		
	Nbre titulaires	Heures délégation /mois	Nbre titulaires	Heures délégation /mois	Différence par rapport à des instances séparées
De 50 à 74 salariés	8 titulaires (2DP + 3CE +3CHSCT)	96 heures (15h/DP + 20h/membre CE + 2h/membre CHSCT)	4 titulaires	72h (18h chacun)	- 4 titulaires - 24 heures
De 75 à 99 salariés	10 titulaires (3DP + 4CE +3CHSCT)	131 heures (15h/DP + 20h/membre CE + 2h/membre CHSCT)	5 titulaires	95 (19h chacun)	- 5 titulaires - 36 heures
De 100 à 124 salariés	12 titulaires (4DP + 3CE +3CHSCT)	175 heures (15h/DP + 20h/membre CE + 5h/membre CHSCT)	6 titulaires	126h (21h chacun)	- 6 titulaires - 49 heures
De 125 à 149 salariés	13 titulaires (5DP + 5CE +3CHSCT)	190 heures (15h/DP + 20h/membre CE + 5h/membre CHSCT)	7 titulaires	147h (21h chacun)	- 6 titulaires - 43 heures
De 150 à 174 salariés	13 titulaires (5DP + 5CE +3CHSCT)	190 heures (15h/DP + 20h/membre CE + 5h/membre CHSCT)	8 titulaires	168h (21h chacun)	- 5 titulaires - 22 heures
De 175 à 199 salariés	14 titulaires (6DP + 5CE +3CHSCT)	205 heures (15h/DP + 20h/membre CE + 5h/membre CHSCT)	9 titulaires	189h (21h chacun)	- 5 titulaires - 16 heures
De 200 à 249 salariés	15 titulaires (6DP + 5CE +4CHSCT)	210 heures (15h/DP + 20h/membre CE + 5h/membre CHSCT)	11 titulaires	231h (21h chacun)	- 4 titulaires + 21 heures
De 250 à 299 salariés	16 titulaires (7DP + 5CE +4CHSCT)	225 heures (15h/DP + 20h/membre CE + 5h/membre CHSCT)	12 titulaires	252h (21h chacun)	- 4 titulaires + 27 heures

### REFERENCES

- Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi « Rebsamen »)
- Décret n°2016-345 du 23 mars 2016 relatif à la composition et au fonctionnement de la délégation unique du personnel
- Code du travail

*Cette fiche pratique donne une information synthétique. Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire*