

## Sécurité et conditions de travail

**CHSCT** 25 mars 2016

### Nouvelle DUP élargie au CHSCT : c'est parti !

Le décret indispensable aux employeurs pour mettre en place la nouvelle délégation unique du personnel élargie au CHSCT est paru au JO du 24 mars. Présentation du texte réglementaire, ouvert aux seules entreprises de moins de 300 salariés, et nos tableaux comparatifs.

**Acteurs et activités concernés** : Entreprises de 50 à 300 salariés

**Objet** : Composition et fonctionnement de la délégation unique du personnel

**Entrée en vigueur** : 25 mars 2016

À compter de ce jour, l'employeur d'une entreprise d'au maximum 299 salariés peut imposer la mise en place de la nouvelle délégation unique du personnel (CE/DP/CHSCT) lors de la constitution des délégués du personnel, du CE, du CHSCT ou du renouvellement de l'une de ces institutions. Le décret d'application de la loi Rebsamen sur la "DUP légale", tant attendu depuis l'automne 2015, a été publié hier. Il propose aux PME un équilibre différent : moins de représentants élus en contrepartie d'un crédit d'heures de délégation revu globalement à la hausse.

### Ce que prévoit le décret du 23 mars 2016

Nouvelle DUP : de 4 à 12 titulaires et autant de suppléants

Le nombre de représentants du personnels à la DUP est fixé par l'article R. 2326-1 modifié du code du travail. Il est inchangé par rapport au projet de décret que nous nous sommes procuré fin décembre.

Effectif	Nombre d'élus prévu par le décret
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

Jusqu'à 21 heures de délégation par mois

En contrepartie, le crédit d'heures des titulaires à la DUP est considérablement relevé :

Effectif	Crédit d'heures retenu par le décret
De 50 à 74 salariés	18 heures par mois
De 75 à 99 salariés	19 heures par mois
De 100 à 299 salariés	21 heures par mois

Cumul d'heures de délégation : délai de prévenance réduit à 8 jours

La loi Rebsamen assouplit l'usage des heures de délégation et permet à l'élu de les cumuler sur 12 mois, sans pouvoir dépasser une fois et demie le crédit d'heures dont il dispose. Par exemple, l'élu de DUP qui aura 18 heures par mois ne pourra pas prendre plus de 27 heures de délégation dans le même mois ( $1,5 \times 18 = 27$ ).

Le décret précise au nouvel article R. 2326-3 plusieurs points relatifs à la mise en œuvre de ces dispositions, ainsi :

- le représentant titulaire qui souhaite utiliser une ou plusieurs heures de délégation qu'il a cumulées au-delà de son crédit d'heures mensuel, doit informer l'employeur **au plus tard 8 jours** avant la date prévue pour leur utilisation ;
- concernant la répartition d'une ou plusieurs heures de délégation, les membres de la DUP concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois **au plus tard 8 jours** avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Remarque : le délai de prévenance est donc fixé uniformément à 8 jours qu'il s'agisse du cumul ou du partage des heures de délégation. Ce délai était fixé au départ à un mois, il a été raccourci.

#### Désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint

Le décret précise que le secrétaire et le secrétaire adjoint désignés par les membres de la délégation unique du personnel sont choisis parmi ses membres titulaires.

L'article L. 2326-5 du code du travail prévoit que le secrétaire et le secrétaire adjoint exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT. La loi n'étant pas plus précise et le décret n'apportant pas plus d'information, le secrétaire et le secrétaire adjoint exercent conjointement les missions de secrétaire du CE et de celui du CHSCT. C'est donc à la DUP de prévoir la répartition des tâches entre le secrétaire et le secrétaire adjoint.

#### Expertise commune

L'article L. 2326-5, cinquième alinéa, prévoit que lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et des sujets relevant des attributions du CHSCT, la DUP a recours à une expertise commune. Le décret du 23 mars en fixe les modalités, ainsi :

- l'expertise commune donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise commun ;

Remarque : Il s'agit donc bien d'un rapport d'expertise commun mais pas forcément d'une expertise commune comme pouvait le laisser à penser la lettre du texte. En effet, les experts CE et CHSCT ne sont pas les mêmes, et tous les cabinets ne réunissent pas forcément expert-comptable et expert agréé CHSCT. Il sera donc possible d'avoir recours à plusieurs cabinets, reste à déterminer les modalités de production de ce rapport d'expertise commun, sur lesquelles le décret est muet.

- la prise en charge par l'employeur des frais des experts ainsi que, 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 il leur fournit les informations nécessaires à l'exercice de leur mission ;
- les experts sont tenus aux obligations de secret et de discrétion applicables aux expertises CE et CHSCT ;
- le rapport commun d'expertise est remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dans lequel la DUP est réputée avoir été consultée.

#### Seuil de 300 salariés

Le seuil de 300 salariés à partir duquel il n'est plus possible de mettre en place une DUP est apprécié selon les mêmes modalités que pour le seuil de 50 salariés applicable à la mise en place du CE, prévoit l'article R. 2326-6 nouveau.

### Nos tableaux comparatifs

Jusqu'à deux fois moins d'élus titulaires

Notre premier tableau met côte à côte le régime actuel dans les entreprises de moins de 300 salariés et ce que prévoit le décret d'application de la loi du 17 août 2015. Les deux premières colonnes rappellent le nombre d'élus titulaires jusqu'ici prévus par le code du travail, à la fois dans l'hypothèse d'instances séparées ou de réunion CE/DP au sein d'une délégation unique du personnel. La colonne la plus à droite reprend le nouveau contenu réglementaire applicable.

Seuils d'effectif	Avant la loi Rebsamen : nombre de titulaires CE, DP et CHSCT	Avant la loi Rebsamen : nombre de titulaires DUP et CHSCT	Nouvelle DUP élargie avec CHSCT (décret du 23/03/2016)
De 50 à 74 salariés	8 (3 CE) + (2 DP) + (3 CHSCT)	6 (3 DUP) + (3 CHSCT)	4
De 75 à 99 salariés	10 (4 CE) + (3 DP) + (3 CHSCT)	7 (4 DUP) + (3 CHSCT)	5
De 100 à 124 salariés	12 (5 CE) + (4 DP) + (3 CHSCT)	8 (5 DUP) + (3 CHSCT)	6
De 125 à 149 salariés	13 (5 CE) + (5 DP) + (3 CHSCT)	9 (6 DUP) + (3 CHSCT)	7
De 150 à 174 salariés	13 (5 CE) + (5 DP) + (3 CHSCT)	10 (7 DUP) + (3 CHSCT)	8
De 175 à 199 salariés	14 (5 CE) + (6 DP) + (3 CHSCT)	11 (8 DUP) + (3 CHSCT)	9
De 200 à 249 salariés	15 (5 CE) + (6 DP) + (4 CHSCT)	-	11
De 250 à 299 salariés	16 (5 CE) + (7 DP) + (4 CHSCT)	-	12

Remarque : Le décret revoit largement à la baisse le nombre d'élus titulaires à la délégation unique du personnel. Jusqu'au seuil de 100 salariés, les représentants du personnel titulaires seront deux fois moins nombreux que dans l'hypothèse de CE, délégués du personnel et CHSCT séparés. Les élus habitués à une délégation unique du personnel et un CHSCT séparés perdront deux mandats si l'employeur décide d'instaurer l'instance unique (quel que soit le seuil d'effectif).

### Le cumul d'heures de délégation est limité

Ce deuxième tableau compare le nombre d'heures maximum dont peuvent disposer les élus dans l'hypothèse d'un cumul des fonctions CE/DP/CHSCT, selon que les instances sont totalement, partiellement ou pas du tout regroupées.

Seuils d'effectif	Avant la loi Rebsamen : crédit d'heures de l' élu en cas de cumul de mandats CE, DP et CHSCT	Avant la loi Rebsamen : crédit d'heures en cas de cumul de mandats DUP et CHSCT	Nouvelle DUP élargie avec CHSCT (décret du 23/03/2016)
De 50 à 74 salariés	37 h (20 h CE) + (15 h DP) + (2 h CHSCT)	22 h (20 h DUP) + (2 h CHSCT)	18h
De 75 à 99 salariés	37 h (20 h CE) + (15 h DP) + (2 h CHSCT)	22 h (20 h DUP) + (2 h CHSCT)	19 h
De 100 à 124 salariés	40 h (20 h CE) + (15 h DP) + (5 h CHSCT)	25 h (20 h DUP) + (5 h CHSCT)	21 h
		25 h (20 h DUP) + (5 h CHSCT)	21 h

Seuils d'effectif	Avant la loi Rebsamen : crédit d'heures de l' élu en cas de cumul de mandats CE, DP et CHSCT	Avant la loi Rebsamen : crédit d'heures en cas de cumul de mandats DUP et CHSCT	Nouvelle DUP élargie avec CHSCT (décret du 23/03/2016)
De 125 à 149 salariés	40 h (20 h CE) + (15 h DP) + (5 h CHSCT)		
De 150 à 174 salariés	40 h (20 h CE) + (15 h DP) + (5 h CHSCT)	25 h (20 h DUP) + (5 h CHSCT)	21 h
De 175 à 199 salariés	40 h (20 h CE) + (15 h DP) + (5 h CHSCT)	25 h (20 h DUP) + (5 h CHSCT)	21 h
De 200 à 249 salariés	40 h (20 h CE) + (15 h DP) + (5 h CHSCT)	-	21 h
De 250 à 299 salariés	40 h (20 h CE) + (15 h DP) + (5 h CHSCT)	-	21 h

Remarque : Les chiffres retenus par le gouvernement pour le crédit d'heures des élus à la nouvelle DUP (CE+CHSCT+DP) sont nettement supérieurs à ceux initialement annoncés en avril 2015 (jusqu'à 5 heures en plus par mois).

Un crédit d'heures globalement en hausse

Notre troisième et dernier tableau combine les données jusqu'ici présentées (nombre de titulaires et crédits d'heures) afin d'apprécier le nombre total d'heures de délégation accordées à l'ensemble des représentants du personnel, toutes instances confondues. Autrement dit, on multiplie pour chaque instance le nombre de titulaires par le nombre d'heures de délégation.

Exemples : dans la nouvelle DUP élargie au CHSCT, pour le seuil d'effectif compris entre 50 et 74 salariés, chacun des 4 titulaires se verra accorder 18 heures de délégation. Cela représente pour l'instance regroupée un total de 72 heures de délégation par mois (4 X 18 = 72). Pour le même seuil d'effectif, on a aujourd'hui en cas d'instances distinctes 3 élus CE (20 heures par mois), 2 délégués du personnel (15 heures par mois) et 3 membres de CHSCT (2 heures par mois), soit au total 96 heures de délégation pour représenter les salariés (dans le détail : (3 X 20) + (2 X 15) + (3 X 2) = 96).

Seuils d'effectif	Avant la loi Rebsamen : crédit d'heures total CE, DP et CHSCT	Avant la loi Rebsamen : crédit d'heures total DUP et CHSCT	Nouvelle DUP élargie avec CHSCT (décret du 23/03/2016)
De 50 à 74 salariés	96	66	72
De 75 à 99 salariés	131	86	95
De 100 à 124 salariés	175	115	126
De 125 à 149 salariés	190	135	147
De 150 à 174 salariés	190	155	168

Seuils d'effectif	Avant la loi Rebsamen : crédit d'heures total CE, DP et CHSCT	Avant la loi Rebsamen : crédit d'heures total DUP et CHSCT	Nouvelle DUP élargie avec CHSCT (décret du 23/03/2016)
De 175 à 199 salariés	205	175	189
De 200 à 249 salariés	210	-	231
De 250 à 299 salariés	225	-	252

Remarque : En moyenne, tous seuils d'effectifs confondus, l'enveloppe d'heures de délégation est 8% supérieure à celle dont bénéficient aujourd'hui les élus en DUP avec un CHSCT séparé.

Julien François, avec Séverine Baudouin du Dictionnaire Permanent Social

► [D. 2016-345, 23 mars 2019 : JO 24 mars](#)

### Études concernées

► CHSCT

© Editions Législatives 2016 - Tout droit de reproduction réservé