

Sécurité et conditions de travail

CHSCT 25 mars 2016

Les règles plancher en cas de regroupement des IRP par accord

Un décret du 23 mars 2016 fixe les règles auxquelles l'accord d'entreprise regroupant les institutions représentatives du personnel ne pourra déroger que dans un sens plus favorable. Ce texte ne concerne que les entreprises de 300 salariés et plus.

Acteurs et activités concernés : Entreprises de plus de 300 salariés

Objet : Composition et fonctionnement de la "délégation unique conventionnelle"

Entrée en vigueur : 25 mars 2016

La "délégation unique conventionnelle" pour les entreprises d'au moins 300 salariés entre en vigueur à compter du 25 mars 2016. Par la voie d'un accord collectif majoritaire, il est dorénavant possible de regrouper CE, délégués du personnel et CHSCT (ou seulement deux de ces institutions), soit au niveau global, soit au niveau plus fin des établissements distincts. Un décret du 23 mars 2016 fixe un ensemble de droits auxquels syndicats et employeur ne peuvent pas déroger en moins bien au sein de l'accord de mise en place de cette nouvelle institution regroupée.

Attention : les planchers retenus par le gouvernement sont des minima qui s'appliqueront par défaut si l'accord majoritaire ne prévoit pas le contraire.

Au moins 5 titulaires pour les CE/DP/CHSCT regroupés

La nouvelle négociation visant à regrouper les IRP peut aborder la question du nombre de représentants du personnel à élire. Si le choix retenu est de regrouper CE/DP/CHSCT, le décret fixe la composition minimum de l'instance :

Effectif	Nombre actuel d'élus en cas de CE/DP/CHSCT distincts	Nombre minimum d'élus à la nouvelle "DUP conventionnelle"
Moins de 300 salariés (<i>NDLR</i> : cela ne concernera que les "petits" établissements d'une entreprise de plus de 300 salariés)	De 8 à 16 titulaires et de 5 à 12 suppléants (CE: de 3 à 5 titulaires et autant de suppléants; DP : de 2 à 7 titulaires et autant de suppléants; CHSCT : de 3 à 4 membres)	5 titulaires et 5 suppléants
De 300 à 999 salariés	De 16 à 22 titulaires et de 12 à 16 suppléants (CE : de 5 à 7 titulaires et autant de suppléants; DP : de 7 à 9 titulaires et autant de suppléants; CHSCT : de 4 à 6 membres)	10 titulaires et 10 suppléants
À partir de 1 000 salariés	Au moins 24 titulaires et 18 suppléants (CE : au moins 8 titulaires et autant de suppléants; DP : au moins 10)	15 titulaires et 15 suppléants

Effectif	Nombre actuel d'élus en cas de CE/DP/CHSCT distincts	Nombre minimum d'élus à la nouvelle "DUP conventionnelle"
	titulaires et autant de suppléants; CHSCT : au moins 6 membres)	

Remarque : autour du seuil de 300 salariés, les partenaires sociaux ont donc la possibilité d'aller bien en -deçà de ce qu'il est par ailleurs prévu pour la DUP "légale" (12 titulaires de 250 à 299 salariés).

Regroupement de deux instances

La loi Rebsamen permet aussi un regroupement partiel des IRP : CE/DP, DP/CHSCT ou CE/CHSCT. Dans ce cas, le nombre de représentants du personnel prévu par l'accord collectif majoritaire ne pourra être inférieur à :

Effectif	Nombre minimum d'élus à la "DUP conventionnelle" regroupant deux instances
Moins de 300 salariés (<i>NDLR</i> : cela ne concernera que les "petits" établissements d'une entreprise de plus de 300 salariés)	4 titulaires et 4 suppléants
De 300 à 999 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
À partir de 1 000 salariés	8 titulaires et 8 suppléants

Au moins 12 heures de délégation par mois

Pour l'exercice de ses mandats, l'élu disposera d'au moins 16 heures de délégation par mois si trois instances sont regroupées (CE/DP/CHSCT), et au moins 12 heures pour un regroupement partiel des instances (CE/DP, CE/CHSCT ou DP/CHSCT).

Remarque : À titre de comparaison, l'exercice cumulé des trois mandats CE/CHSCT/DP ouvre droit au salarié à un minimum de 37 heures de délégation (soit plus du double du plancher réglementaire pour le regroupement négocié des instances), et ce, pour le seuil d'effectif le plus bas de 50 à 74 salariés.

Qui paiera la formation du CHSCT ?

Enfin, le décret maintient le droit à la formation des membres de CHSCT et de CE dans le cadre de la DUP négociée. Le financement de la formation économique des membres du CE est pris en charge par le CE sur son budget de fonctionnement, ce sera donc la DUP qui paiera. En revanche, concernant la formation des membres du CHSCT, c'est l'employeur qui paie les frais de la formation, le CHSCT n'ayant pas de budget propre. En sera-t-il de même au sein de cette nouvelle instance conventionnelle ? Le fait que l'article R. 2391-4 ne vise pas l'article L. 4614-16, qui prévoit la prise en charge par l'employeur, crée une incertitude. Mais ce seul élément ne permet pas pour autant d'en déduire que le coût de la formation CHSCT devra être assumé par l'instance regroupée.

Julien François

► [D. n° 2016-346 23 mars 2016 : JO 24 mars](#)

Études concernées

► CHSCT

© Editions Législatives 2016 - Tout droit de reproduction réservé