

# Fonctionnement de la DUP : on applique en principe les règles propres à chaque instance

## Fiche pratique 3

Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT conservent leurs règles de fonctionnement respectives. Il y a cependant d'importantes adaptations qui touchent notamment les réunions avec l'employeur et les heures de délégation des élus du personnel.

C. trav., art. L. 2326-4, L. 2326-5 et L. 2326-6

À jour au 28 août 2015

### ● **Délégués du personnel, CE et CHSCT fonctionnent normalement, enfin presque...**

#### ■ **Ce qui ne change pas reste**

En délégation unique du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT conservent leurs règles de fonctionnement respectives. S'il n'y a pas de règle spécifique pour la DUP, il faut donc se référer au droit commun.

*Par exemple, les membres de la DUP ont le droit d'être formés en tant qu'élus de CE et représentant du personnel au CHSCT. Autre exemple, en tant que CE, la DUP a droit à un budget de fonctionnement et à un budget des activités sociales et culturelles.*

#### ■ **Une réunion tous les 2 mois**

D'après le code du travail, la DUP est réunie au moins une fois tous les 2 mois sur convocation de l'employeur. Au moins 4 de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT (C. trav., art. L. 2326-5). Il y a ici un grand changement car l'ancienne DUP, celle qui regroupait seulement les délégués du personnel et le CE, devait être réunie tous les mois.

*Même si ce n'est pas écrit noir sur blanc dans le code du travail, à l'intérieur de la DUP, les délégués du personnel, le CE et le CHSCT conservent la possibilité de demander des réunions extraordinaires selon les règles propres à chaque instance :*

- la majorité des membres du comité d'entreprise a la possibilité de demander la tenue d'une réunion extraordinaire (C. trav., art. L. 2325-14) ;
- le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de 2 de ses membres (C. trav., art. L. 4614-10) ;
- en cas d'urgence, les délégués du personnel sont reçus par l'employeur sur leur demande. Ils peuvent aussi demander à être reçus individuellement (C. trav., art. L. 2315-8).

Les réunions de la DUP doivent permettre de traiter les questions des délégués du personnel et d'aborder les points de l'ordre du jour CE/CHSCT. En pratique, même si ce n'est pas prévu, il est préférable de scinder la réunion en 2 temps : un temps pour les délégués du personnel et un temps pour le CE et le CHSCT. Cela évitera de partir dans tous les sens.

*Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative.*

#### ■ **Un secrétaire et un adjoint**

La DUP désigne, dans les conditions habituelles, un secrétaire et un secrétaire adjoint chargés d'exercer les fonctions dévolues au secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT. Un décret d'application doit encore venir préciser les conditions de ces désignations (C. trav., art. L. 2326-4 et L. 2326-5).

*C'est nouveau la désignation d'un secrétaire adjoint devient obligatoire. A priori, il y a tout lieu de penser qu'il devra, comme le secrétaire, être choisi parmi les élus titulaires de la DUP.*

Il est dit que le secrétaire et le secrétaire adjoint exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et à celui du CHSCT (C. trav., art. L. 2326-5). En pratique, il faudra s'organiser et se répartir le travail.

*L'obligation pour tout CE de désigner un trésorier parmi ses membres titulaires s'applique à la délégation unique du personnel.*

### ■ Un ordre du jour CE/CHSCT

En DUP, un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit. L'ordre du jour est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger 8 jours au moins avant la séance (C. trav., art. L. 2326-5).

*Il s'agit ici de l'ordre du jour qui sert à lister les points relevant de la compétence du CE et du CHSCT. Les réclamations des délégués du personnel n'ont pas à transiter par l'ordre du jour. Comme le veut la règle, elles font l'objet d'une note écrite exposant l'objet des demandes présentées et transmise à l'employeur deux jours ouvrables avant la réunion (C. trav., art. L. 2315-12).*

Comme il n'y a qu'un seul ordre du jour et qu'une seule réunion, on peut a priori penser qu'il n'y a qu'un seul procès-verbal CE/CHSCT. Pour les questions des délégués du personnel, rien ne change. Il n'y a pas de PV, il y a une réponse écrite de l'employeur dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion (C. trav., art. L. 2315-12).

### ● En délégation unique du personnel, on peut annualiser et partager les heures de délégation

Les élus titulaires disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel, au CE et au CHSCT. Un décret d'application à paraître doit venir fixer le nombre d'heures de délégation en fonction de tranches d'effectif (C. trav., art. L. 2326-6). De ce que l'on sait à ce jour, le nombre d'heures de délégation devrait être fixé comme suit :

Effectif de l'entreprise	Heures de délégation par élu
De 50 à 74 salariés	13 heures par mois
De 75 à 99 salariés	14 heures par mois
De 100 à 124 salariés	15 heures par mois
De 125 à 149 salariés	17 heures par mois
De 150 à 174 salariés	18 heures par mois
De 175 à 199 salariés	19 heures par mois
De 200 à 249 salariés	19 heures par mois
De 250 à 299 salariés	19 heures par mois

Les heures délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois. Cela signifie qu'on peut les reporter, celles qui n'ont pas été utilisées au cours d'un mois donné ne sont pas perdues. Mais attention, cette possibilité de report ne peut conduire un élu à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie.

*Par exemple, celui qui a droit à 14 heures de délégation par mois ne peut pas prendre au cours d'un mois suivant plus de 21 heures.*

Par ailleurs, les titulaires peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur et cette pratique ne peut conduire un élu à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.



### Pour aller plus loin...

► Sur les attributions de la délégation unique du personnel, voir Fiche pratique n° 4.

### Observations

#### Même en délégation unique, le CHSCT continue à bénéficier de l'article L. 4614-9 du code du travail

L'article L. 4614-9, c'est celui qui dit notamment que le CHSCT reçoit de l'employeur les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections. À ce titre, l'employeur doit mettre à la disposition du CHSCT une documentation juridique et technique adaptée aux risques de l'entreprise (Circ. DRT 93-15, 25 mars 1993). Le fait de fonctionner en DUP ne change rien, l'obligation de l'employeur demeure.