racine
AVOCATS

Flash info
Avril 2016

Les décrets d'application de la loi Rebsamen relatifs au regroupement des Instances de Représentation du personnel tant attendus sont enfin parus !

Sept mois après la parution de la loi Rebsamen du 17 août 2015 permettant le regroupement des Instances Réprésentatives du Personnel en une seule instance, les décrets d'application attendus en fin d'année dernière sont enfin publiés au Journal officiel du 24 mars 2016.

Ils rendent applicable la mise en œuvre de cette nouvelle représentation du personnel regroupée au sein d'une même instance.

Une distinction s'opére selon que l'effectif est inférieur ou égal à 300 salariés.

- **Le décret n°2016-345 relatif à la délégation unique du personnel (ou la DUP) dans les entreprises de moins de 300 salariés**

Ainsi, **depuis le 25 mars dernier**, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés (au lieu de 200 auparavant), les employeurs ont la faculté de mettre en place une délégation unique du personnel, élargie au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (article L. 2326-1 du Code du travail). Le choix relève d'une décision unilatérale de l'employeur.

Le décret renvoie pour **l'appréciation du seuil de 300 salariés** aux modalités prévues pour la mise en place du comité d'entreprise. Ce seuil doit être atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (article R. 2326-6 du Code du travail).

Dans le cadre de cette délégation unique du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent l'ensemble de leurs attributions mais constituent désormais une seule et même instance.

Le décret n°2016-345 du 23 mars 2016 précise la **composition de la délégation unique du personnel** selon l'effectif de l'entreprise ou de chaque établissement distinct ainsi que ses modalités de fonctionnement (articles R.2326-1 et R.2326-2 du Code du travail).

Le nombre de représentants du personnel, toutes instances confondues, est ainsi diminué, en contrepartie d'un nombre de délégation revu globalement à la hausse.

Responsables de publication : Anne-Laure MARY-CANTIN et Charles PHILIP

Effectifs de l'entreprise	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants	Heures de délégation *(par mois et par titulaire)*
De 50 à 74	4	4	18 heures
De 75 à 99	5	5	19 heures
De 100 à 124	6	6	
De 125 à 149	7	7	
De 150 à 174	8	8	21 heures
De 175 à 199	9	9	
De 200 à 249	11	11	
De 250 à 299	12	12	

- **L'usage des heures de délégation assoupli**

La loi Rebsamen prévoit la possibilité pour les représentants titulaires d'utiliser cumulativement avec les membres suppléants leurs heures de délégation

Conformément à l'article L. 2326-6 du Code du travail, le temps dont dispose les membres titulaires pour exercer leur fonction peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois ou réparti, chaque mois, entre eux incluant les membres suppléants. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Sur un plan pratique, le décret précise que les Représentants concernés sont tenus d'informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation des heures de délégation (au lieu d'un mois initialement) et du recours éventuel à une mutualisation des heures.

- **Désignation d'un secrétaire et secrétaire adjoint**

Le décret vient également préciser les **modalités de désignation** par les membres de la DUP du secrétaire et du secrétaire adjoint, lesquels devront impérativement être choisis parmi ses membres titulaires et exercés les fonctions dévolues au secrétaire du CE et du CHSCT.

- **Le recours à l'expertise**

Lorsqu'un point inscrit à l'ordre du jour de la DUP concerne à la fois les attributions exercées au titre du CE et du CHSCT, l'employeur peut recueillir un avis unique sous réserve que les membres extérieurs du CHSCT aient été invités en réunion. Dans ce cadre, l'expertise décidée sera également commune aux deux institutions.

Le décret précise enfin la notion et les modalités de **cette expertise commune**.

Responsables de publication : Anne-Laure MARY-CANTIN et Charles PHILIP

Ainsi, l'expertise est dite commune lorsqu'elle donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise commun (article R. 2326-5 du Code du travail), remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dans lequel la délégation unique du personnel est réputée avoir été consultée. Pour autant, il peut être recouru à différents experts.

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 chaque instance.

La délégation unique du personnel conserve donc en pratique la possibilité de recourir à plusieurs experts.

La question de l'opportunité de constituer une instance fusionnée demeure entière, dès lors que les attributions des différentes instances diffèrent sensiblement et que l'enveloppe des heures de délégation est en définitive supérieure (8%) à celle dont bénéficiaient les élus DUP avec un CHSCT séparé.

❖ Le décret n°2016-346 relatif à l'instance commune dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la constitution d'une instance regroupée résulte de la négociation collective et est mise en place par voie d'accord majoritaire.

Cet accord peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de deux seulement de ces institutions (article L. 2391-1 du Code du travail).

- **Conditions d'effectifs et niveau de mise en place**

Cet accord fixe alors les modalités de fonctionnement de l'instance regroupée et le nombre de représentants du personnel ainsi que les heures de délégation qui ne peuvent être en deça d'un certain seuil fixé par décret.

Ces dispositions s'appliquent aux entreprises d'au moins trois cent salariés ou aux entreprises appartenant à une unité économique et sociale regroupant au moins trois cent salariés (articles L. 2391-1 et L. 2391-3 du Code du travail).

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, l'instance commune peut être mise en place au niveau d'un ou plusieurs établissements, le cas échéant selon des modalités de regroupement distinctes en fonction des établissements (article L. 2391-2 du Code du travail).

- **Seuils minima de Représentant du Personnel et heures de délégation**

Instance regroupant trois institutions				Instance regroupant deux institutions		
	Composition		Heures de délégation	Composition		Heures de délégation
Effectifs[1]	Titulaires	Suppléants		Titulaires	Suppléants	
Moins de 300 salariés	5	5	Minima 16 Heures par mois	4	4	Minima 12 Heures par mois
De 300 à 999 salariés	10	10		6	6	
A partir de 1000 salariés	15	15		8	8	

L'accord peut naturellement prévoir des dispositions plus favorables.

La loi Rebsamen dispose que l'accord majoritaire établissant le regroupement d'instances fixe également le nombre de jours de formation dont bénéficient les membres pour l'exercice de leurs attributions (article L. 2393-1 5° du Code du travail).

- **Formation des membres de la délégation unique du personnel regroupée**

Le décret précise les modalités de ces formations (article R. 2391-4 nouveau du Code du travail). Il s'agit ainsi :

- d'un stage de formation économique d'une durée de cinq jours lorsque l'instance comprend le comité d'entreprise pour les titulaires, pris en charge sur le budget de fonctionnement de la DUP ;
- et/ou du stage de formation prévu pour les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'une durée de trois jours financé par l'employeur.

Un nouveau champ est laissé à la négociation collective d'entreprise…

Les partenaires sociaux vont-ils se saisir du sujet ? Rien n'est moins sûr.

[1] Les effectifs sont appréciés au niveau où l'instance est mise en place.

Responsables de publication : Anne-Laure MARY-CANTIN et Charles PHILIP