Note
Novembre 2016

Instances Représentatives du Personnel :
Résister à la DUPisation

« Il y a deux manières de combattre : l'une avec les lois ; l'autre avec la force. La première est celle des hommes ; la seconde celle des bêtes. Mais comme très souvent la première ne suffit pas, il est besoin de recourir à la seconde. »

Machiavel

Article L2326-1
du Code du travail

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution de l'une des institutions mentionnées au premier alinéa ou du renouvellement de l'une d'entre elles.

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique.

Lorsque l'employeur met en place une délégation unique du personnel au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une délégation unique du personnel est mise en place au sein de chaque établissement distinct, au sens de l'article L. 2327-1.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite loi Rebsamen, du nom de l'ancien ministre du travail, a en particulier élargi la composition et l'implantation de la délégation unique du personnel (DUP), créée en 1993 afin de regrouper comité d'entreprise (CE) et délégué-es du personnel (DP) dans les entreprises de 50 à 199 salarié-es.

En effet, elle inclut désormais en son sein le comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT) et sa mise en place a été étendue à celles comptant jusqu'à 299 salarié-es.

Ces dispositions ont pour conséquences préjudiciables :
- une baisse globale du nombre d'élu-es (voir annexe),
- un amoindrissement du pluralisme syndical compte tenu de ce qui précède,
- celui du crédit individuel d'heures de délégation compensé par la possibilité de les mutualiser pour partie (idem),
- une plus grande spécialisation des élu-es avec un moindre nombre de réunions.

La présente note a pour objet de donner des outils, tant juridiques que syndicaux, aux équipes syndicales des DUP existantes et à celles à qui les employeurs voudraient désormais l'imposer.

Une DUP ? Non, merci !

En premier lieu, en application de l'article L. 2326-1 du Code du travail, il convient de rappeler qu'il n'y a pas de caractère impératif à la mise en place d'une DUP (c'est le cas actuellement dans 60 % des entreprises concernées).

Article L2327-1 du Code du travail

Des comités d'établissement et un comité central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant des établissements distincts.

Article 13-VI de la loi du 17 août 2015

VI.-Pour les entreprises ayant mis en place une délégation unique du personnel à la date d'entrée en vigueur du présent article, l'employeur peut décider, après avoir recueilli l'avis de ses membres, de maintenir la délégation unique du personnel exerçant les seules attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise, conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur du présent article, dans la limite de deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours à la date d'entrée en vigueur du présent article.

A l'issue de cette période, il met en place sans délai, après avoir consulté les membres de la délégation unique du personnel, soit une délégation unique du personnel dans les conditions prévues au présent article, soit un comité d'entreprise, une délégation du personnel et un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

De même, il doit être mis en place dans les entreprises multi-établissements autant de DUP que ces derniers au sens de l'article L. 2327-1 du Code du travail.

Dès lors, la mise en place d'une DUP au sein de chaque établissement distinct d'une entreprise multi-établissement impose la mise en place d'un CCE qui sera l'émanation des DUP d'établissement.

Plus encore, l'existence d'un CHSCT en propre peut être maintenue par l'employeur au maximum pendant deux cycles électoraux supplémentaires (article 13-VI de la loi du 17 août 2015).

On peut aussi parfois s'appuyer sur des dispositions conventionnelles qui instaurent CE et CHSCT en dépit de l'effectif et qui ne peuvent, sans au préalable avoir été dénoncées, être remis en cause.

Enfin, il faut rester intraitable sur la prise en compte de l'effectif de l'entreprise lors du renouvellement des instances qui s'apprécie, d'une part, sur une moyenne de douze mois, consécutifs ou pas, elle-même inscrite dans une période de trois ans et, d'autre part, en tenant compte des salarié-es mis à disposition et des CDD pour surcroît d'activité. C'est pourquoi un tel rapprochement parait difficile hors approche de la négociation du protocole électoral.

Nous avons notre mot à dire

Si l'employeur opte pour la mise en place de la DUP, il ne peut prendre cette décision qu'après consultation des instances existantes concernées par le regroupement en question (L. 2326-1).

Il importe, dès lors que les élu-es sont attachés à l'existence d'instances du personnel distinctes, de réserver leur avis en demandant à l'employeur de se justifier d'un tel choix préjudiciable au fonctionnement et à la spécificité de chacune d'entre elles.

A noter qu'une telle mise en place peut y compris s'avérer préjudiciable à ce dernier sous peine de s'emmêler les pinceaux lors des consultations qui demeurent spécifiques à chaque instance (comme exemple dissuasif, on peut se prévaloir de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 décembre 2014 n° 13-12529 relatif au non-respect de l'obligation de consultation des DP, dans le cadre d'une DUP, en cas de reclassement suite à une inaptitude d'origine professionnelle).
De même, il ne faut pas hésiter à interpeller le personnel concerné des conséquences négatives d'un tel regroupement comme rappelées en introduction, voire initier une pétition pour exiger le maintien d'instances de représentation du personnel distinctes.