

Tout savoir sur la délégation unique du personnel

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
I. La mise en place de la délégation unique du personnel	p. 5
1 Qu'est ce qu'une délégation unique du personnel ?	p. 6
2 L'employeur peut-il nous imposer de mettre en place une délégation unique du personnel ? ..	p. 7
3 Quelles sont les entreprises et les instances concernées par la mise en place d'une DUP ? ..	p. 8
4 Qui est le président de la délégation unique du personnel ?	p. 9
5 Qui élit la délégation unique du personnel ?	p. 10
6 A quel moment la DUP peut-elle être mise en place ?	p. 11
7 La Délégation unique du personnel est elle dotée de la personnalité civile ?	p. 12
8 Que se passe-t-il concernant la délégation unique du personnel en cas de fluctuation des e ..	p. 13
II. Le fonctionnement et les moyens de la délégation unique du personnel	p. 14
9 Quel est le crédit d'heures de délégation pour les membres de la délégation unique du pers ..	p. 15
10 Quel est le rythme des réunions de la délégation unique du personnel ?	p. 16
11 Quelles sont les consultations périodiques obligatoires que l'employeur doit effectuer aupr ..	p. 17
12 La délégation unique du personnel réalise-t-elle l'intégralité des missions des délégués du ..	p. 18
13 Quelles sont les missions économiques de la délégation unique du personnel ?	p. 19
14 Quelles sont les attributions dévolues aux membres de la délégation unique du personnel ..	p. 20
15 Quelles sont les attributions sociales et culturelles de la délégation unique du personnel ? ..	p. 21
16 La délégation unique du personnel dispose-t-elle d'un budget ?	p. 22
17 Avec la publication de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social, l'employeur doit-il ..	p. 23
18 La délégation unique du personnel dispose-t-elle de moyens propres ?	p. 24
19 Sous quelles conditions une DUP peut-elle être supprimée ?	p. 25
20 Dans le cadre de ses missions, la délégation unique du personnel peut-elle faire appel à ...	p. 26
21 Qui prend en charge les frais de l'expertise commune décidée par la DUP ?	p. 27
22 La délégation unique du personnel peut-elle être amenée à exercer les missions du CHS ...	p. 28

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. La mise en place de la délégation unique du personnel

La mise en place d'une délégation unique du personnel (DUP) est laissée à la libre appréciation du chef d'entreprise.

Il peut en effet vouloir simplifier ses obligations en matière de représentation du personnel, afin d'avoir des interlocuteurs uniques.

Cette faculté est toutefois soumise à la condition, pour l'employeur, de procéder à la consultation préalable des instances représentatives du personnel déjà en place (les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise et le CHSCT) (1).

En outre, sa mise en place ne peut pas concerner toutes les entreprises.

Pour mettre en place une délégation unique du personnel, l'employeur doit respecter certaines conditions.

(1) Article L2326-1 du Code du travail

1 Qu'est ce qu'une délégation unique du personnel ?

La délégation unique du personnel est une institution représentative du personnel qui se distingue toutefois des autres institutions car elle "regroupe" plusieurs instances.

Cette institution se compose de membres élus par les salariés, qui endossent à la fois le rôle de délégués du personnel, celui de membres du CE et, désormais celui de membres du CHSCT (1).

Dans un tel cas, les membres de la délégation unique du personnel qui regroupe les 3 instances, conservent les attributions et les règles de fonctionnement de chacune des institutions qu'ils représentent (2).

Ils exercent donc à la fois les fonctions de délégués du personnel, celles de membres du CE et celles de membres du CHSCT et exercent l'ensemble de leurs attributions.

La représentation du CHSCT à la DUP est toute nouvelle, elle a été ajoutée par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (publiée au JO du 18 août 2015 et applicable depuis le 19 août 2015).

Cela signifie donc que si la délégation unique a été mise en place avant le 19 août 2015, ne sont fusionnés dans cette instance unique que les délégués du personnel et les membres du CE.

En revanche, les 3 instances restent distinctes et il n'est pas possible pour l'employeur de décider de réduire ou de confondre les attributions de l'un ou de l'autre de ces mandats.

A titre d'exemple, les juges de la Cour de cassation ont condamné un employeur qui n'avait pas respecté cette règle, et avait consulté les membres de la DUP en leur qualité de membres du comité d'entreprise au sujet de l'inaptitude d'origine professionnelle d'un salarié (qui relève de la compétence des délégués du personnel). Cet arrêt insiste donc sur l'importance que chacune des institutions conserve ses compétences et ses réunions (3).

Depuis, la loi du 17 août 2015, la DUP peut être instaurée dans les entreprises de moins de 300 salariés par le chef d'entreprise (contre 200 salariés auparavant) (4).

1) Loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

(2) Article L2326-3 du Code du travail

(3) Cass. Soc. 10 décembre 2014, n°13-12529

(4) Article L2326-1 du Code du travail

2 L'employeur peut-il nous imposer de mettre en place une délégation unique du personnel ?

L'employeur décide seul de la mise en place de la délégation unique du personnel. Il ne s'agit aucunement d'une obligation. Toutefois, depuis le 19 août 2015, elle ne peut intervenir que dans les entreprises de moins de 300 salariés (contre 200 auparavant) (1).

Dans le cadre du dialogue social, il est bien sûr possible de demander la mise en place d'une DUP à l'employeur. Celui-ci n'est cependant pas tenu de répondre favorablement à cette requête.

Toutefois, l'employeur ne peut prendre la décision de mettre en place une DUP plutôt qu'un schéma classique de représentation qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le CE et le CHSCT. L'avis des représentants du personnel n'étant que consultatif, l'employeur peut très bien mettre en place une DUP après avoir obtenu un avis négatif.

A défaut d'institution en place, l'employeur peut tout de même mettre en place une délégation unique du personnel (2).

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution de l'une des 3 institutions ou du renouvellement de l'une d'entre elles. Il est d'ailleurs possible de proroger ou de réduire les mandats en cours, dans la limite de 2 ans maximum pour que les échéances des institutions coïncident (3).

Les membres de la DUP sont élus dans les mêmes conditions que tout comité d'entreprise (4).

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

Il faut savoir que pour les entreprises ayant déjà mis en place une délégation unique du personnel (ancienne version avec seulement DP et CE) avant le 19 août 2015, le chef d'entreprise peut décider, après avoir recueilli l'avis de ses membres, de maintenir la DUP exerçant les seules attributions des DP et du CE, conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, et ce, dans la limite de 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours (5).

A l'issue de cette période transitoire, l'employeur doit mettre en place, sans délai et après avoir consulté les membres de la délégation unique du personnel, soit une délégation unique du personnel dans les conditions nouvellement définie, soit un comité d'entreprise, des délégués du personnel et un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

(1) Article L2326-1 du Code du travail et Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

(2) Cass. Soc. 14 mai 1997, n°96-60108

(3) Article L2326-1 du Code du travail

(4) Article L2326-2 du Code du travail

(5) Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

3 Quelles sont les entreprises et les instances concernées par la mise en place d'une DUP ?

Une délégation unique du personnel peut être mise en place dans les entreprises comportant moins de 300 salariés (contre 200 salariés avant la loi du 17 août 2015).

En effet, dans les entreprises de moins de 300 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 (1).

On considère que l'entreprise comporte au moins 300 salariés, dès lors que cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes (2).

La représentation du CHSCT à la DUP est toute nouvelle, elle a été ajoutée par la loi du 17 août 2015.

Cela signifie donc que si la délégation unique a été mise en place avant le 19 août 2015, ne sont fusionnés dans cette instance unique que les délégués du personnel et les membres du CE.

L'employeur peut prendre la décision de mettre en place une DUP plutôt qu'un schéma classique de représentation après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le CE et le CHSCT.

Cependant, les entreprises dans lesquelles une DUP (ancienne version avec seulement le CE et les DP) existe peuvent décider de conserver, dans la limite de 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours et après avis des DP et du CE, cette DUP sans y intégrer le CHSCT (3).

Ainsi, avec la loi du 17 août 2015, la DUP peut désormais regrouper les instances de représentation du personnel que sont les délégués du personnel, le CE et le CHSCT en une seule et unique instance. Ce qui n'était pas le cas jusqu'alors, le CHSCT n'en faisait pas partie. Il est d'ailleurs possible de proroger ou de réduire les mandats des instances existantes, dans la limite de 2 ans, pour que les échéances coïncident et que la DUP nouvelle formule soit mise en place après avis des représentants du personnel (1).

(1) Article L2326-1 du Code du travail

(2) Article R2326-6 du Code du travail

(3) Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

4 Qui est le président de la délégation unique du personnel ?

Comme pour toutes les instances représentatives du personnel (comme cela est notamment le cas pour le comité d'entreprise (1)), c'est le chef d'entreprise qui préside la délégation unique du personnel.

A ce titre, il doit convoquer les membres de l'institution aux réunions. C'est également lui qui organise les débats.

La DUP doit être réunie au moins 1 fois tous les 2 mois par l'employeur (contre une fois par mois avant la loi du 17 août 2015) avec un ordre du jour commun communiqué au moins 8 jours avant la séance (1).

L'ordre du jour est établi par l'employeur et le secrétaire de la délégation unique du personnel. Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit.

Comme pour le Comité d'entreprise, l'employeur peut se faire représenter pour présider les réunions de la DUP. Il peut déléguer ses pouvoirs à une personne habilitée qui sera en mesure d'informer et de consulter valablement la DUP. Le représentant doit donc avoir la qualité et les pouvoirs nécessaires. Il doit pouvoir effectivement être en mesure de répondre aux questions posées et donner les informations précises sur les thèmes de consultation qui seront abordés lors de la réunion. Il s'agit généralement d'un membre de la direction des ressources humaines.

(1) Article L2326-5 du Code du travail

5 Qui élit la délégation unique du personnel ?

L'élection des membres de la délégation unique du personnel est régie par les dispositions applicables à l'élection du comité d'entreprise (1), à l'exception des dispositions concernant le nombre de représentants du personnel à élire.

Ce sont donc les salariés qui élisent leurs représentants à la délégation unique. Pour pouvoir participer à l'élection professionnelle, il faut être âgé de 16 ans révolus, travailler depuis au moins 3 mois dans l'entreprise et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à ses droits civiques (2).

Les représentants du personnel sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel (3) :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, ces catégories constituent un troisième collège.

(1) [Article L2326-2 du Code du travail](#)

(2) [Article L2324-14 du Code du travail](#)

(3) [Article L2324-11 du Code du travail](#)

6 A quel moment la DUP peut-elle être mise en place ?

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution de l'une des 3 institutions ou du renouvellement de l'une d'entre elles (1).

Les membres de la DUP sont élus dans les mêmes conditions que tout comité d'entreprise (2).

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

Il faut savoir que pour les entreprises ayant déjà mis en place une délégation unique du personnel (ancienne version avec seulement DP et CE) avant le 19 août 2015, le chef d'entreprise peut décider, après avoir recueilli l'avis de ses membres, de maintenir la DUP exerçant les seules attributions des DP et du CE, conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, et ce, dans la limite de 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours (3).

A l'issue de cette période transitoire, l'employeur doit mettre en place, sans délai et après avoir consulté les membres de la délégation unique du personnel, soit une délégation unique du personnel dans les conditions nouvellement définie, soit un comité d'entreprise, des délégués du personnel et un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Par ailleurs, l'employeur peut décider, après consultation des représentants du personnel, de proroger ou de réduire les mandats en cours dans la limite de 2 ans pour que les échéances électorales coïncident afin de mettre en place la DUP nouvelle version (1).

(1) Article L2326-1 du Code du travail et Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

(2) Article L2326-2 du Code du travail

(3) Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

7 La Délégation unique du personnel est elle dotée de la personnalité civile ?

Le législateur ne reconnaît la personnalité civile à la délégation unique du personnel dans aucun texte.

Ce sont les salariés élus qui composent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Ce dernier est expressément doté de la personnalité civile (1), alors que les délégués du personnel ne l'ont pas. Ainsi, faut-il considérer que la délégation unique est dotée, au même titre que le CE, de la personnalité juridique, ou qu'elle ne l'est pas, comme les délégués du personnel ?

Puisque la délégation unique du personnel exerce les missions du comité d'entreprise et du CHSCT, la logique voudrait que celle ci soit dotée de la personnalité civile, au moins chaque fois qu'elle agit dans le cadre des attributions du comité d'entreprise, qui lui permet d'être titulaire de droits et d'obligations, de gérer son patrimoine, d'acquérir des biens meubles ou immeubles, d'agir en justice, de recruter des salariés ou encore de recevoir des dons. C'est d'ailleurs ce que précise le rapport n°2932 de la commission des affaires sociales institué dans le cadre du projet de loi Rebsamen : le CHSCT conserve la personnalité juridique et pourra agir en justice, procéder aux inspections et enquêtes qui relèvent de son domaine de compétence.

Dans une telle hypothèse, la DUP porte la responsabilité de tous ses actes et s'engage sur le plan juridique. Elle engage aussi sa responsabilité à l'égard des tiers du fait de ses préposés de ses actions, ou des choses qu'elle a sous sa garde.

(1) Article L2325-1 du Code du travail

8 Que se passe-t-il concernant la délégation unique du personnel en cas de fluctuation des effectifs (moins de 50 salariés, plus de 300) ?

Lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date du renouvellement du comité d'entreprise, les délégués du personnel cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils exercent leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à 11 salariés (1).

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe au-dessus du seuil de 300 salariés, les membres de la délégation unique du personnel continuent d'exercer leur mandat jusqu'à son terme (2).

A l'échéance du mandat des membres de la délégation unique du personnel, il peut être procédé à un regroupement des institutions représentatives du personnel réservé aux entreprises de plus de 300 salariés. Il s'agit de la DUP « conventionnelle » qui nécessite donc un accord collectif majoritaire (3).

A défaut, l'employeur procède sans délai à l'organisation de l'élection des délégués du personnel et des membres du CE ainsi qu'à la désignation des membres du CHSCT.

(1) Article L2326-8 du Code du travail

(2) Article L2326-9 du Code du travail

(3) article L2391-1 du Code du travail

II. Le fonctionnement et les moyens de la délégation unique du personnel

La mise en place d'une délégation unique du personnel n'a pas pour effet de fusionner les institutions qu'elle regroupe, à savoir le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT, qui conservent leurs attributions et compétences respectives.

Si les règles de fonctionnement du CE, du CHSCT et des délégués du personnel sont en principe conservées, la délégation unique du personnel connaît certaines modalités de fonctionnement qui lui sont propres.

Il en va de même quant aux moyens dont disposent les membres qui la composent. Cumul des mandats et des attributions ne rime pas toujours avec cumul des moyens !

Étudions le fonctionnement et les moyens dont dispose la DUP.

9 Quel est le crédit d'heures de délégation pour les membres de la délégation unique du personnel ?

Même s'ils sont multi-casquettes en exerçant le rôle de membre du CE, de délégué du personnel et de CHSCT, et qu'ils cumulent donc les trois mandats, les membres de la DUP ne cumulent pas les crédits d'heures de délégation !

DUP mise en place depuis le 19 août 2015

Le nombre d'heures de délégation dont disposent les membres de la DUP varie selon la taille de l'entreprise. Il est de (1) :

- 18 heures par mois lorsque l'effectif de l'entreprise est compris entre 50 et 74 salariés ;
- 19 heures par mois entre 75 et 99 salariés ;
- 21 heures par mois entre 100 et 299 salariés.

En cas de circonstances exceptionnelles, les membres de la DUP sont autorisés, dans certaines conditions, à dépasser ce crédit d'heures (2).

Les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Lorsque le représentant du personnel souhaite utiliser les heures résultant de ce cumul, il en informe l'employeur au plus tard dans les 8 jours avant la date prévue de leur utilisation (3).

Les membres titulaires peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent, à condition d'informer 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 (3).

Un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables en la matière.

DUP mise en place avant le 19 août 2015

Si la DUP mise en place dans l'entreprise conserve son ancien visage jusqu'au prochain renouvellement de l'instance, le crédit d'heures de délégations alloué aux membres de la DUP s'élève à 20 heures par mois, qu'ils utilisent pour exercer leurs missions de délégués du personnel mais aussi de membres du comité d'entreprise.

Ce crédit d'heures global peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, les heures de délégation attribuées en temps normal aux délégués du personnel et aux membres du CE ne peuvent pas être cumulées.

Rappelons que dans l'ancienne comme dans la nouvelle version de la DUP, le temps passé en réunion ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

(1) Article R2326-2 du Code du travail

(2) Article L2326-6 du Code du travail

(3) Article R2326-3 du Code du travail

10 Quel est le rythme des réunions de la délégation unique du personnel ?

Toute DUP mise en place depuis le 19 août 2015, doit être réunie au moins 1 fois tous les 2 mois par l'employeur (contre une fois par mois avant la loi du 17 août 2015) avec un ordre du jour commun communiqué au moins 8 jours avant la séance (1).

Afin de préserver le rôle du CHSCT, au moins 4 des 6 réunions annuelles portent, en tout ou partie, sur des sujets qui relèvent des attributions du CHSCT.

L'ordre du jour est établi par l'employeur et le secrétaire de la délégation unique du personnel. Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit.

Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, un avis unique de la délégation unique du personnel est recueilli au titre de ces deux institutions.

L'avis de la DUP est rendu dans les délais applicables au CE.

Les membres suppléants participent aux réunions, avec voix délibérative.

La loi du 15 août 2015 a instauré une nouveauté pour les réunions de la DUP : elles peuvent se dérouler en visioconférence lorsque l'ordre du jour ne concerne que des points relevant des attributions des délégués du personnel uniquement (2).

Les réunions des DUP mises en place avant le 19 août 2015, peuvent, sous certaines conditions continuer de fonctionner sous l'ancien régime de la DUP. Cela est le cas si l'employeur a décidé, après avoir recueilli l'avis de ses membres, de maintenir la DUP sous son ancien fonctionnement.

Dans un tel cas, les membres exercent les fonctions de délégués du personnel et de membres du CE. Les deux institutions conservent leurs réunions respectives. Même si elles sont réunies au sein d'une même institution, la DUP, les deux instances continuent de se réunir séparément, selon les règles qui leurs sont propres. Les réunions ont lieu une fois par mois au moins.

Elles ont lieu à la suite l'une de l'autre.

Toutefois, l'administration (3) précise que les membres de la DUP peuvent être convoqués par un seul courrier, qui les invite à la fois à participer à la réunion des délégués du personnel, et à la fois à participer à celle du CE. S'il peut y avoir qu'une seule convocation, il ne peut y avoir qu'un seul ordre du jour : chacune des institutions doit avoir un ordre du jour qui lui est propre.

Les juges ont par exemple condamné un employeur qui n'avait pas respecté cette règle, et avait consulté les membres de la DUP en leur qualité de membres du comité d'entreprise au sujet de l'inaptitude d'origine professionnelle d'un salarié (qui relève de la compétence des délégués du personnel) (4). Cet arrêt insiste donc sur l'importance que chacune des institutions conserve ses compétences et ses réunions.

Les réunions de délégué du personnel et du comité d'entreprise se tiennent au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur (alors que dans les entreprises de moins de 150 salariés, le comité d'entreprise ne se réunit qu'une fois tous les deux mois (5)).

Les règles relatives aux réunions extraordinaires de chacune des instances sont en revanche conservées : les membres de la DUP peuvent demander à être reçus par l'employeur de manière individuelle ou collective en dehors de leurs réunions mensuelles (6), en leur qualité de délégués du personnel, et peuvent demander une seconde réunion, à la majorité de leurs membres, en leur qualité de membres du CE.

(1) Article L2326-5 du Code du travail et Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi publiée au JO le 18 août 2015

(2) Article L2326-5 du Code du travail

(3) Circ. DRT n°94-9, du 21 juin 1994

(4) Cass. Soc. 10 décembre 2014, n°13-12529

(5) Article L2325-14 du Code du travail

(6) Article L2315-8 du Code du travail

11 Quelles sont les consultations périodiques obligatoires que l'employeur doit effectuer auprès de la délégation unique du personnel ?

La délégation unique du personnel possède les mêmes attributions et les mêmes fonctions qu'un comité d'entreprise, qu'un CHSCT et que les délégués du personnel.

Par conséquent, ce sont les mêmes élus qui endossent la casquette de membres du comité d'entreprise, de membres du CHSCT et de délégués du personnel.

Les consultations périodiques de la DUP sont les mêmes que celles des ces 3 institutions.

Toute DUP mise en place depuis le 19 août 2015, doit être réunie au moins 1 fois tous les 2 mois par l'employeur (contre une fois par mois avant la loi du 17 août 2015) avec un ordre du jour commun communiqué au moins 8 jours avant la séance (1).

Afin de préserver le rôle du CHSCT, au moins 4 réunions annuelles portent, en tout ou partie, sur des sujets qui relèvent des attributions du CHSCT.

Les réunions des DUP mises en place avant le 19 août 2015, peuvent, sous certaines conditions continuer de fonctionner sous l'ancien régime de la DUP.

Dans un tel cas, puisqu'elles conservent chacune leur mode de fonctionnement et leurs attributions, les deux institutions conservent leurs réunions respectives. Même si elles sont réunies au sein d'une même institution, la DUP, les deux instances continuent de se réunir séparément, selon les règles qui leurs sont propres.

(1) Article L2326-5 du Code du travail et Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi publiée au JO le 18 août 2015

12 La délégation unique du personnel réalise-t-elle l'intégralité des missions des délégués du personnel, des membres du CHSCT et des membres du comité d'entreprise ?

Les membres de la délégation unique du personnel exercent à la fois le rôle de délégué du personnel, celui de membre du comité d'entreprise et de membre du CHSCT. De ce fait, ils conservent les attributions et les règles de fonctionnement de chacune des institutions qu'ils représentent.

En effet, le Code du travail dispose que la délégation unique du personnel conserve l'ensemble des attributions des 3 institutions que sont les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT (1).

Ils exercent donc à la fois les fonctions de délégués du personnel, celles de membres du CE et celles de membres du CHSCT et exercent l'ensemble de leurs attributions.

La fusion des institutions n'a pas pour effet de joindre les 3 missions de représentation qui restent distinctes, ni de réduire leurs contenus respectifs. Par ailleurs, il faut noter que l'employeur doit respecter toutes les conditions de fond et de forme prévues pour chacune d'elle (par exemple selon le cas : tenue d'un registre, convocation des représentants du personnel, comptes rendus de réunions, attributions de moyens matériels et financiers, modalités d'affichage des communications ...).

(1) Article L2326-3 du Code du travail

13 Quelles sont les missions économiques de la délégation unique du personnel ?

Lorsque les membres de la délégation unique du personnel exercent les missions du comité d'entreprise, leurs attributions sont exactement les mêmes que celles qui sont dévolues aux membres de cette instance (1). Ils exercent donc l'ensemble des attributions économiques du comité d'entreprise.

Parmi les attributions économiques, les membres de la DUP :

- sont informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle (2) ;
- donnent leur avis sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage ...) (3) ...

Dans l'exercice de ses attributions consultatives exercées dans le domaine économique, la délégation unique du personnel émet des avis et des vœux auxquels l'employeur doit apporter des réponses motivées (4).

(1) Article L2326-3 du Code du travail

(2) Article L2323-1 du Code du travail

(3) Article L2323-15 du Code du travail

(4) Article L2323-3 du Code du travail

14 Quelles sont les attributions dévolues aux membres de la délégation unique du personnel lorsqu'ils exercent les missions des délégués du personnel ?

Lorsque les membres de la délégation unique du personnel exercent les missions des délégués du personnel, leurs attributions sont exactement les mêmes que celles qui sont dévolues aux délégués du personnel (1). Toutes les dispositions relatives aux attributions des délégués du personnel s'appliquent aux membres de la DUP.

Par exemple, ils présentent à l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés lors des réunions prévues à cet effet, ils veillent à la juste application des dispositions légales et conventionnelles et vérifient que les droits et les libertés des salariés sont bien respectés. Si un texte n'est pas correctement appliqué, ils ont la possibilité de saisir l'inspecteur du travail (2).

Ils peuvent prendre connaissance des contrats de travail temporaire ainsi que des contrats d'accompagnement dans l'emploi et initiative emploi conclus dans l'entreprise (3).

Ils sont, au même titre que les délégués du personnel, consultés sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (4).

Ils sont également consultés, en leur qualité de délégués du personnel, sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. L'employeur ne peut pas procéder à cette consultation lorsque la DUP est réunie en tant que comité d'entreprise (5).

(1) Article L2326-3 du Code du travail

(2) Article L2313-1 du Code du travail

(3) Article L2313-5 du Code du travail

(4) Article L2313-7-1 du Code du travail

(5) Cass. Soc. 10 décembre 2014, n°13-12529

15 Quelles sont les attributions sociales et culturelles de la délégation unique du personnel ?

Lorsque les membres de la délégation unique du personnel exercent les missions du comité d'entreprise, leurs attributions sont exactement les mêmes que celles qui sont dévolues aux membres de cette instance (1). Ils exercent donc l'ensemble des missions sociales et culturelles du comité d'entreprise.

Par exemple, parmi les attributions sociales et culturelles, les membres de la DUP assurent, contrôlent ou participent à la gestion des activités sociales et culturelles dont bénéficient les salariés ou leur famille (2). Les domaines concernés peuvent être par exemple la restauration d'entreprise, les logements, les colonies de vacances, les jardins ouvriers, les crèches, la culture générale, les bibliothèques et médiathèques, les sports, les services sociaux, l'enseignement ménager.

Lorsque la délégation unique du personnel exerce les missions sociales et culturelles du comité d'entreprise, elle peut recruter des salariés pour effectuer les tâches nécessaires à l'exercice de ses missions.

Elle perçoit également la contribution patronale versée chaque année pour financer des institutions sociales (3).

(1) Article L2326-3 du Code du travail

(2) Article L2323-83 du Code du travail

(3) Article L2323-86 du Code du travail

16 La délégation unique du personnel dispose-t-elle d'un budget ?

La délégation unique du personnel ne dispose pas d'un budget spécifique.

En revanche, elle bénéficie du budget du comité d'entreprise pour ses missions de comité d'entreprise.

Elle peut donc disposer de deux subventions distinctes :

- pour exercer ses missions économiques, la délégation unique du personnel bénéficie chaque année des sommes normalement versées au comité d'entreprise.
La subvention de fonctionnement a un montant égal à 0,2% de la masse salariale annuelle brute (1). Sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la contribution patronale s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 du plan comptable général, à l'exception des sommes (2) :
 - correspondant à la rémunération des dirigeants sociaux ;
 - correspondant à des remboursements de frais ;
 - qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail. Les indemnités transactionnelles, dans leur partie supérieure à celles correspondant aux indemnités légales et conventionnelles n'entrent aucunement dans le calcul de la masse salariale brute (3).
- en ce qui concerne la subvention qui peut être versée pour financer les missions sociales et culturelles, son montant est établi lors de la mise en place du comité d'entreprise, ou de la délégation unique du personnel en prenant pour référence le budget le plus élevé consacré au financement des activités sociales et culturelles au cours de l'une des trois dernières années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le CE ou la DUP (4).

Si lors de la constitution du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, il est constaté qu'aucun financement n'avait été alloué par l'employeur aux salariés de l'entreprise lors des exercices antérieurs, le montant de la subvention n'est pas dû.

En revanche, dans ses attributions de délégué du personnel, la délégation unique du personnel ne dispose pas de budget (puisque les délégués du personnel n'en ont pas).

(1) Article L2325- 43 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 20 mai 2014, n°12-29142

(3) Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°13-17470

(4) Article L2323- 86 du Code du travail

17 Avec la publication de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social, l'employeur doit-il procéder à la désignation d'une nouvelle DUP ?

Pour les entreprises ayant déjà mis en place une délégation unique du personnel (ancien modèle avec seulement DP et CE) avant le 19 août 2015, le chef d'entreprise peut décider, après avoir recueilli l'avis de ses membres, de maintenir la DUP exerçant les seules attributions des DP et du CE, conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, et ce, dans la limite de 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours (1).

A l'issue de cette période transitoire, l'employeur doit mettre en place, sans délai et après avoir consulté les membres de la délégation unique du personnel, soit une délégation unique du personnel dans les conditions nouvellement définie, soit un comité d'entreprise, des délégués du personnel et un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'employeur qui souhaite mettre en place une DUP nouvelle formule peut décider, après avis des instances existantes, de réduire ou de prolonger les mandats dans la limite de deux années pour afin que les échéances électorales coïncident (2). Ceci permet d'aligner les mandats et de mettre en place la nouvelle délégation unique du personnel.

(1) Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi(2) Article L 2326-1 du Code du travail

18 La délégation unique du personnel dispose-t-elle de moyens propres ?

Les ressources dont dispose la délégation unique du personnel sont strictement les mêmes que celles dont disposent les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT.

A ce titre, l'employeur doit respecter toutes les conditions de fond et de forme prévues pour chacune d'elles notamment en ce qui concerne l'attribution des moyens matériels (locaux ...) et financiers (subvention patronale) et les règles de gestion qui s'y rapportent.

Ainsi, la délégation unique du personnel doit avoir à sa disposition un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions, conformément aux dispositions applicables au comité d'entreprise (1).

De même, elle peut faire appel à des experts.

Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et sur des sujets relevant des attributions du CHSCT, la DUP a recours à une expertise commune. Les frais de cette expertise sont pris en charge par l'employeur (2).

(1) Article L2325-12 du Code du travail

(2) Article R2326-5 du Code du travail

19 Sous quelles conditions une DUP peut-elle être supprimée ?

L'employeur peut, après avoir recueilli l'avis de la DUP, décider de ne pas la renouveler à l'échéance des mandats de ses membres.

Dans ce cas, il procède nécessairement sans délai à l'organisation de l'élection des DP, du CE et du CHSCT (1).

Le mandat des membres de la délégation unique du personnel est, le cas échéant, prorogé jusqu'à la mise en place de ces institutions.

Lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date du renouvellement du comité d'entreprise, les délégués du personnel cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils exercent leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à 11 salariés (2).

Lorsque l'effectif de l'entreprise passe au-dessus du seuil de 300 salariés, les membres de la délégation unique du personnel continuent d'exercer leur mandat jusqu'à son terme (3).

A l'échéance du mandat des membres de la délégation unique du personnel, il peut être procédé à un regroupement des institutions représentatives du personnel réservé aux entreprises de plus de 300 salariés.

A défaut, l'employeur procède sans délai à l'organisation de l'élection des délégués du personnel et des membres du CE ainsi qu'à la désignation des membres du CHSCT.

(1) Article L2326-7 du Code du travail

(2) Article L2326-8 du Code du travail

(3) Article L2326-9 du Code du travail

20 Dans le cadre de ses missions, la délégation unique du personnel peut-elle faire appel à un expert ?

Lorsque les membres de la délégation unique du personnel exercent les missions du comité d'entreprise, ils bénéficient des mêmes moyens que ces derniers.

A ce titre, ils peuvent avoir recours à un expert :

- pour la préparation de leurs travaux et l'instruction de sujets qui seront analysés en réunion qui peuvent concerner par exemple l'amélioration des conditions de travail, l'analyse des risques psychosociaux, les conditions de travail des seniors, la mise en œuvre de licenciements économiques.
Dans cette hypothèse, les honoraires ne sont pas à la charge de l'employeur, ils sont réglés par le budget de fonctionnement de la DUP (1).
- pour l'examen annuel des comptes, et sous certaines conditions dans le cadre d'un licenciement économique important (au moins 10 salariés sur 30 jours), ou encore dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte économique (2).
Il s'agit d'un expert comptable. Il est rémunéré par l'entreprise.

En tant que CHSCT, les membres de la DUP peuvent également recourir aux experts du CHSCT (en cas de risque grave révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement, en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (3)).

Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et sur des sujets relevant des attributions du CHSCT, la DUP a recours à une expertise commune, dont le coût est supporté par l'employeur (4).

- (1) Article L2325-41 du Code du travail
- (2) Article L2325-35 du Code du travail
- (3) Article L4614-12 du Code du travail
- (4) Article R2326-5 du Code du travail

21 Qui prend en charge les frais de l'expertise commune décidée par la DUP ?

Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la délégation unique du personnel a recours à une expertise commune (1).

Cette expertise donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise commun, qui est remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai, dans lequel la délégation unique du personnel est réputée avoir été consultée.

Même si le rapport d'expertise est commun aux 3 instances, la DUP peut choisir un expert CE et/ou un expert CHSCT. En matière de prise en charge des frais d'expertise et de contestation, ce sont les règles propres aux expertises CE et aux expertises CHSCT qui s'appliquent (2) :

- les experts comptables et technique du CE sont rémunérés par l'employeur ;
- les experts désignés pour la préparation des travaux sont rémunérés par la DUP elle-même ;
- les experts CHSCT sont rémunérés par l'employeur.

Lorsque l'employeur doit supporter le coût de l'expertise, il peut contester cette expertise (sa nécessité, l'expert lui-même, son coût ?).

(1) Article L2326-5 du Code du travail

(2) Article R2326-5 du Code du travail

22 La délégation unique du personnel peut-elle être amenée à exercer les missions du CHSCT ?

Toute DUP mise en place depuis le 19 août 2015 exerce les fonctions de délégués du personnel, de membres du CE mais également, désormais, de membres du CHSCT (1).

La représentation du CHSCT à la DUP est toute récente, elle a été ajoutée par la loi du 17 août 2015.

L'employeur peut prendre la décision de mettre en place une DUP plutôt qu'un schéma classique de représentation après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le CE et le CHSCT.

Ainsi, avec la loi du 17 août 2015, la DUP peut désormais regrouper les instances de représentation du personnel que sont les délégués du personnel, le CE et le CHSCT en une seule et unique instance. Ce qui n'était pas le cas jusqu'alors, le CHSCT n'en faisait pas partie.

Il faut savoir que pour les entreprises ayant déjà mis en place une délégation unique du personnel (ancien modèle avec seulement DP et CE) avant le 19 août 2015, le chef d'entreprise peut décider, après avoir recueilli l'avis de ses membres, de maintenir la DUP exerçant les seules attributions des DP et du CE, conformément aux règles applicables avant l'entrée en vigueur de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, et ce, dans la limite de 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours (2).

A l'issue de cette période transitoire, l'employeur doit mettre en place, sans délai et après avoir consulté les membres de la délégation unique du personnel, soit une délégation unique du personnel dans les conditions nouvellement définies, soit un comité d'entreprise, des délégués du personnel et un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

(1) Article L2326-1 du Code du travail

(2) Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi