

07 avril 2016

Décret du 23 mars 2016 n°2016-345
relatif à la composition et au fonctionnement de la nouvelle DUP

[Le décret du 23 mars 2016 n°2016-345](#) (pris pour l'application de [l'article 13 de la loi REBSAMEN n° 2015-994 du 17 août 2015](#)) fixe :

- le nombre minimum de représentants qui composent la DUP
- le nombre d'heures de délégation
- les modalités d'utilisation des heures de délégation et de mutualisation entre les représentants
- les modalités de désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint
- les règles relatives au recours à l'expertise commune
- les conditions d'appréciation du franchissement du seuil de 300 salariés

Publication au JO : 24 mars 2016

Entrée en vigueur : 25 mars 2016

Entreprises concernées : entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés

I. NOMBRE DE REPRESENTANTS A LA DUP ET HEURES DE DELEGATION

Nombre de salariés (R. 2326-1 C. trav.)	Nombre minimum de représentants titulaires et suppléants (R. 2326-1 C. trav.)	Nombre maximum d'heures de délégation pour un représentant <u>titulaire</u> sauf circonstances exceptionnelles (R. 2326-2 C. trav.)
50 à 74 salariés	4	18
75 à 99 salariés	5	19
100 à 124 salariés	6	21
125 à 149 salariés	7	21
150 à 174 salariés	8	21
175 à 199 salariés	9	21
200 à 249 salariés	11	21
250 à 299 salariés	12	21

La loi REBSAMEN offre la possibilité aux représentants de cumuler ou de mutualiser les heures de délégation. Le décret du 23 mars 2016 précise les modalités de mise en œuvre de cette faculté et fixe notamment un délai de prévenance de l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour l'utilisation des heures de délégation ([R. 2326-3 C. trav.](#)).

II. SECRETAIRE ET SECRETAIRE ADJOINT DE LA DUP

Le secrétaire et le secrétaire adjoint sont ([R. 2326-4 C. trav.](#)) :

- désignés par les membres de la DUP
- choisis parmi les membres titulaires de la DUP

En raison du silence de la loi et du décret, c'est à la DUP de prévoir la répartition des missions du CE et du CHSCT entre le secrétaire et le secrétaire adjoint.

III. EXPERTISE COMMUNE

Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et CHSCT, la DUP a recours à une expertise commune ([L. 2326-5 C. trav.](#)).

Le nouvel article [R. 2326-5](#) précise que :

- cette expertise commune donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise commun remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai, dans lequel la DUP est réputée avoir été consultée
- la prise en charge par l'employeur des honoraires des experts et les contestations relatives à l'expertise se font selon les règles propres à l'expertise du CE ([L. 2325-38](#), [L. 2325-40](#) et [L. 2325-41 C. trav.](#)) et à celle du CHSCT ([L. 4614-13 C. trav.](#))
- l'employeur ne peut s'opposer à l'entrée des experts dans l'établissement et leur fournit les informations nécessaires à l'exercice de leur mission.
- les experts sont tenus aux obligations de secret et de discrétion ([L. 2325-42](#) et [L. 4614-9 C. trav.](#))

IV. APPRECIATION DU SEUIL DE 300 SALARIES

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou de chaque établissement distinct ([R. 2326-1 C. trav.](#))

L'appréciation du seuil de 300 salariés se fait selon les modalités prévues à l'article [L. 2322-2](#) à savoir : « *La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes* » ([R. 2326-6 C. trav.](#)).

Dès lors que le seuil de 300 salariés est dépassé ([R. 2326-6](#) et [L. 2326-9 C. trav.](#)) :

- les membres de la DUP continuent d'exercer leur mandat jusqu'à leur terme
- à l'échéance du mandat, il peut être procédé à un regroupement des institutions représentatives du personnel dans les conditions prévues à l'article [L. 2391-1](#). A défaut, l'employeur procède sans délai à l'organisation de l'élection des DP et du CE ainsi qu'à la désignation des membres du CHSCT