



# Les IRP après la Loi REBSAMEN



## Préambule

Comme vous le savez, *la loi dite Rebsamen, n°2015-994 du 17 août 2015* change profondément les dispositions relatives au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Elle permet aux employeurs, dans les entreprises de moins de 300 salariés, de mettre en place unilatéralement une délégation unique du personnel (DUP) regroupant les DP, CE et CHSCT.

En revanche, dans les entreprises de plus de 300 salariés, un accord collectif majoritaire sera nécessaire.

Ces nouvelles dispositions ont pour objet de réduire les moyens : diminution du nombre d'élus, du volume de crédits d'heures, du nombre de réunions...

Le cumul des casquettes complexifie l'exercice des mandats. Il faudra être compétent sur toutes les problématiques et assumer une charge de travail beaucoup plus lourde en étant moins nombreux.

Bien évidemment, la CGT est contre cette loi scélérate qui n'a que pour seul objectif d'affaiblir nos moyens d'action dans les entreprises.

Malencontreusement, ces dispositions sont bel et bien en vigueur. C'est pourquoi, nous vous proposons de faire le point sur ces nouvelles dispositions afin de pouvoir au mieux éviter leurs effets néfastes.

# Sommaire

**Impact du passage d'instances séparées à une instance commune (DP + CE + CHSCT) Page 3**

**Impact du passage d'instances séparées à une instance commune (DP+CE) et CHSCT à part Page 4**

**Impact du passage d'instances séparées à une instance commune (CE+CHSCT) et DP à part Page 5**

**Impact du passage d'instances séparées à une instance commune (DP+CHSCT) et CE à part Page 6**



**La possibilité de maintien de la DUP ancienne formule Page 7**



**La DUP nouvelle formule dans les entreprises de moins de 300 salariés Page 8**

- Les entreprises concernées Page 8
- La mise en place Page 8
- Fonctionnement Page 11
- Crédit d'heures Page 13



**Les IRP regroupées dans les entreprises de 300 salariés et plus Page 14**

- Les entreprises concernées Page 14
- La mise en place Page 14
- Elections Page 15
- Composition Page 16
- Attributions et fonctionnement Page 16

# Impact du passage d'instances séparées à une instance commune (DP + CE + CHSCT)

| Effectifs de l'entreprise/établissement | Instances séparées                        |                                       | Instance commune (DP + CE + CHSCT) |                                       |   |
|---|---|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|---|
|   | Nombre de titulaires                      | Heures de délégation globale par mois | Nombre de titulaires               | Heures de délégation globale par mois | Différence par rapport aux instances séparées |
| <b>de 50 à 74 salariés</b>              | 8 titulaires<br>(2 DP + 3 CE + 3 CHSCT)   | 96 h<br>(15h DP + 20h CE + 2 CHSCT)   | 5 titulaires                       | 80 h<br>(16 h par membres)            | - 3 titulaires<br>- 16 heures                 |
| <b>de 75 à 99 salariés</b>              | 10 titulaires<br>(3 DP + 4 CE + 3 CHSCT)  | 131 h<br>(15h DP + 20h CE + 2 CHSCT)  | 5 titulaires                       | 80 h<br>(16 h par membres)            | - 5 titulaires<br>- 51 heures                 |
| <b>de 100 à 124 salariés</b>            | 12 titulaires<br>(4 DP + 5 CE + 3 CHSCT)  | 175 h<br>(15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)  | 5 titulaires                       | 80 h<br>(16 h par membres)            | - 7 titulaires<br>- 95 heures                 |
| <b>de 125 à 174 salariés</b>            | 13 titulaires<br>(5 DP + 5 CE + 3 CHSCT)  | 190 h<br>(15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)  | 5 titulaires                       | 80 h<br>(16 h par membres)            | - 8 titulaires<br>- 110 heures                |
| <b>de 175 à 199 salariés</b>            | 14 titulaires<br>(6 DP + 5 CE + 3 CHSCT)  | 205 h<br>(15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)  | 5 titulaires                       | 80 h<br>(16 h par membres)            | - 9 titulaires<br>- 125 heures                |
| <b>de 200 à 249 salariés</b>            | 15 titulaires<br>(6 DP + 5 CE + 4 CHSCT)  | 210 h<br>(15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)  | 5 titulaires                       | 80 h<br>(16 h par membres)            | - 10 titulaires<br>- 130 heures               |
| <b>de 250 à 299 salariés</b>            | 16 titulaires<br>(7 DP + 5 CE + 4 CHSCT)  | 225 h<br>(15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)  | 5 titulaires                       | 80 h<br>(16 h par membres)            | - 11 titulaires<br>- 145 heures               |
| <b>de 300 à 399 salariés</b>            | 16 titulaires<br>(7 DP + 5 CE + 4 CHSCT)  | 245 h<br>(15h DP + 20h CE + 10 CHSCT) | 10 titulaires                      | 160 h<br>(16 h par membres)           | - 6 titulaires<br>- 85 heures                 |
| <b>de 400 à 499 salariés</b>            | 17 titulaires<br>(7 DP + 6 CE + 4 CHSCT)  | 265 h<br>(15h DP + 20h CE + 10 CHSCT) | 10 titulaires                      | 160 h<br>(16 h par membres)           | - 7 titulaires<br>- 105 heures                |
| <b>de 500 à 749 salariés</b>            | 20 titulaires<br>(8 DP + 6 CE + 6 CHSCT)  | 330 h<br>(15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) | 10 titulaires                      | 160 h<br>(16 h par membres)           | - 10 titulaires<br>- 170 heures               |
| <b>de 750 à 999 salariés</b>            | 22 titulaires<br>(9 DP + 7 CE + 6 CHSCT)  | 365 h<br>(15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) | 10 titulaires                      | 160 h<br>(16 h par membres)           | - 12 titulaires<br>- 205 heures               |
| <b>de 1000 à 1249 salariés</b>          | 24 titulaires<br>(10 DP + 8 CE + 6 CHSCT) | 400 h<br>(15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) | 15 titulaires                      | 240 h<br>(16 h par membres)           | - 9 titulaires<br>- 160 heures                |
| <b>de 1250 à 1499 salariés</b>          | 25 titulaires<br>(11 DP + 8 CE + 6 CHSCT) | 415 h<br>(15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) | 15 titulaires                      | 240 h<br>(16 h par membres)           | - 10 titulaires<br>- 175 heures               |
| <b>de 1500 à 1750 salariés</b>          | 29 titulaires<br>(12 DP + 8 CE + 9 CHSCT) | 520 h<br>(15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 15 titulaires                      | 240 h<br>(16 h par membres)           | - 14 titulaires<br>- 280 heures               |

# Impact du passage d'instances séparées à une instance commune (DP + CE) et CHSCT à part

| Effectifs de l'entreprise/éta-<br>blissement | Instances séparées                           |   | Instance commune (DP + CE) à part CHSCT                |  |   |
|--|--|---|--|--|---|
|  | Nombre de titu-<br>laires                    | Heures de délè-<br>gation globale par<br>mois | Nombre de titu-<br>laires                              | Heures de délè-<br>gation globale par<br>mois      | Différence par rap-<br>port aux instances<br>séparées |
| <b>de 50 à 74 sala-<br/>riés</b>             | 8 titulaires<br>(2 DP + 3 CE + 3<br>CHSCT)   | 96 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>2 CHSCT)        | 7 titulaires<br>(4 instance regrou-<br>pée + 3 CHSCT)  | 54 h<br>(12h instance<br>regroupée + 2h<br>CHSCT)  | <b>- 1 titulaires<br/>- 42 heures</b>                 |
| <b>de 75 à 99 salariés</b>                   | 10 titulaires<br>(3 DP + 4 CE + 3<br>CHSCT)  | 131 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>2 CHSCT)       | 7 titulaires<br>(4 instance regrou-<br>pée + 3 CHSCT)  | 54 h<br>(12h instance<br>regroupée + 2h<br>CHSCT)  | <b>- 3 titulaires<br/>- 77 heures</b>                 |
| <b>de 100 à 124<br/>salariés</b>             | 12 titulaires<br>(4 DP + 5 CE + 3<br>CHSCT)  | 175 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>5 CHSCT)       | 7 titulaires<br>(4 instance regrou-<br>pée + 3 CHSCT)  | 63 h<br>(12h instance<br>regroupée + 5h<br>CHSCT)  | <b>- 5 titulaires<br/>- 112 heures</b>                |
| <b>de 125 à 174<br/>salariés</b>             | 13 titulaires<br>(5 DP + 5 CE + 3<br>CHSCT)  | 190 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>5 CHSCT)       | 7 titulaires<br>(4 instance regrou-<br>pée + 3 CHSCT)  | 63 h<br>(12h instance<br>regroupée + 5h<br>CHSCT)  | <b>- 6 titulaires<br/>- 127 heures</b>                |
| <b>de 175 à 199<br/>salariés</b>             | 14 titulaires<br>(6 DP + 5 CE + 3<br>CHSCT)  | 205 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>5 CHSCT)       | 7 titulaires<br>(4 instance regrou-<br>pée + 3 CHSCT)  | 63 h<br>(12h instance<br>regroupée + 5h<br>CHSCT)  | <b>- 7 titulaires<br/>- 142 heures</b>                |
| <b>de 200 à 249<br/>salariés</b>             | 15 titulaires<br>(6 DP + 5 CE + 4<br>CHSCT)  | 210 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>5 CHSCT)       | 8 titulaires<br>(4 instance regrou-<br>pée + 4 CHSCT)  | 68 h<br>(12h instance<br>regroupée + 5h<br>CHSCT)  | <b>- 7 titulaires<br/>- 142 heures</b>                |
| <b>de 250 à 299<br/>salariés</b>             | 16 titulaires<br>(7 DP + 5 CE + 4<br>CHSCT)  | 225 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>5 CHSCT)       | 8 titulaires<br>(4 instance regrou-<br>pée + 4 CHSCT)  | 68 h<br>(12h instance<br>regroupée + 5h<br>CHSCT)  | <b>- 8 titulaires<br/>- 157 heures</b>                |
| <b>de 300 à 399<br/>salariés</b>             | 16 titulaires<br>(7 DP + 5 CE + 4<br>CHSCT)  | 245 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>10 CHSCT)      | 10 titulaires<br>(6 instance regrou-<br>pée + 4 CHSCT) | 112h<br>(12h instance<br>regroupée + 10h<br>CHSCT) | <b>- 6 titulaires<br/>- 133 heures</b>                |
| <b>de 400 à 499<br/>salariés</b>             | 17 titulaires<br>(7 DP + 6 CE + 4<br>CHSCT)  | 265 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>10 CHSCT)      | 10 titulaires<br>(6 instance regrou-<br>pée + 4 CHSCT) | 112h<br>(12h instance<br>regroupée + 10h<br>CHSCT) | <b>- 7 titulaires<br/>- 153 heures</b>                |
| <b>de 500 à 749<br/>salariés</b>             | 20 titulaires<br>(8 DP + 6 CE + 6<br>CHSCT)  | 330 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>15 CHSCT)      | 12 titulaires<br>(6 instance regrou-<br>pée + 6 CHSCT) | 162h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>CHSCT) | <b>- 8 titulaires<br/>- 168 heures</b>                |
| <b>de 750 à 999<br/>salariés</b>             | 22 titulaires<br>(9 DP + 7 CE + 6<br>CHSCT)  | 365 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>15 CHSCT)      | 12 titulaires<br>(6 instance regrou-<br>pée + 6 CHSCT) | 162h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>CHSCT) | <b>- 10 titulaires<br/>- 203 heures</b>               |
| <b>de 1000 à 1249<br/>salariés</b>           | 24 titulaires<br>(10 DP + 8 CE + 6<br>CHSCT) | 400 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>15 CHSCT)      | 14 titulaires<br>(8 instance regrou-<br>pée + 6 CHSCT) | 186h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>CHSCT) | <b>- 10 titulaires<br/>- 214 heures</b>               |
| <b>de 1250 à 1499<br/>salariés</b>           | 25 titulaires<br>(11 DP + 8 CE + 6<br>CHSCT) | 415 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>15 CHSCT)      | 14 titulaires<br>(8 instance regrou-<br>pée + 6 CHSCT) | 186h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>CHSCT) | <b>- 11 titulaires<br/>- 229 heures</b>               |
| <b>de 1500 à 1750<br/>salariés</b>           | 29 titulaires<br>(12 DP + 8 CE + 9<br>CHSCT) | 520 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>20 CHSCT)      | 17 titulaires<br>(8 instance regrou-<br>pée + 9 CHSCT) | 276h<br>(12h instance<br>regroupée + 20h<br>CHSCT) | <b>- 13 titulaires<br/>- 244 heures</b>               |

# Impact du passage d'instances séparées à une instance commune (CE+ CHSCT) et DP à part

| Effectifs de l'entreprise/éta-<br>blissement | Instances séparées                           |   | Instance commune (CE + CHSCT) et DP à part           |   |   |
|--|--|---|--|---|---|
|  | Nombre de titu-<br>laires                    | Heures de délè-<br>gation globale par<br>mois | Nombre de titu-<br>laires                            | Heures de délè-<br>gation globale par<br>mois   | Différence par rap-<br>port aux instances<br>séparées |
| <b>de 50 à 74 sala-<br/>riés</b>             | 8 titulaires<br>(2 DP + 3 CE + 3<br>CHSCT)   | 96 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>2 CHSCT)        | 6 titulaires<br>(4 instance regrou-<br>pée + 2 DP)   | 78h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>DP)  | <b>- 2 titulaires<br/>- 18 heures</b>                 |
| <b>de 75 à 99 salariés</b>                   | 10 titulaires<br>(3 DP + 4 CE + 3<br>CHSCT)  | 131 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>2 CHSCT)       | 7 titulaires<br>(4 instance regrou-<br>pée + 3 DP)   | 93h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>DP)  | <b>- 3 titulaires<br/>- 38 heures</b>                 |
| <b>de 100 à 124<br/>salariés</b>             | 12 titulaires<br>(4 DP + 5 CE + 3<br>CHSCT)  | 175 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>5 CHSCT)       | 8 titulaires<br>(4 instance regrou-<br>pée + 4 DP)   | 108h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>DP) | <b>- 4 titulaires<br/>- 67 heures</b>                 |
| <b>de 125 à 174<br/>salariés</b>             | 13 titulaires<br>(5 DP + 5 CE + 3<br>CHSCT)  | 190 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>5 CHSCT)       | 9 titulaires<br>(4 instance regrou-<br>pée + 5 DP)   | 123h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>DP) | <b>- 4 titulaires<br/>- 67 heures</b>                 |
| <b>de 175 à 199<br/>salariés</b>             | 14 titulaires<br>(6 DP + 5 CE + 3<br>CHSCT)  | 205 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>5 CHSCT)       | 10 titulaires<br>(4 instance regrou-<br>pée + 6 DP)  | 138h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>DP) | <b>- 4 titulaires<br/>- 67 heures</b>                 |
| <b>de 200 à 249<br/>salariés</b>             | 15 titulaires<br>(6 DP + 5 CE + 4<br>CHSCT)  | 210 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>5 CHSCT)       | 10 titulaires<br>(4 instance regrou-<br>pée + 6 DP)  | 138h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>DP) | <b>- 5 titulaires<br/>- 72 heures</b>                 |
| <b>de 250 à 299<br/>salariés</b>             | 16 titulaires<br>(7 DP + 5 CE + 4<br>CHSCT)  | 225 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>5 CHSCT)       | 11 titulaires<br>(4 instance regrou-<br>pée + 7 DP)  | 153h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>DP) | <b>- 5 titulaires<br/>- 72 heures</b>                 |
| <b>de 300 à 399<br/>salariés</b>             | 16 titulaires<br>(7 DP + 5 CE + 4<br>CHSCT)  | 245 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>10 CHSCT)      | 13 titulaires<br>(6 instance regrou-<br>pée + 7 DP)  | 177h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>DP) | <b>- 3 titulaires<br/>- 68 heures</b>                 |
| <b>de 400 à 499<br/>salariés</b>             | 17 titulaires<br>(7 DP + 6 CE + 4<br>CHSCT)  | 265 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>10 CHSCT)      | 13 titulaires<br>(6 instance regrou-<br>pée + 7 DP)  | 177h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>DP) | <b>- 4 titulaires<br/>- 88 heures</b>                 |
| <b>de 500 à 749<br/>salariés</b>             | 20 titulaires<br>(8 DP + 6 CE + 6<br>CHSCT)  | 330 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>15 CHSCT)      | 14 titulaires<br>(6 instance regrou-<br>pée + 8 DP)  | 192h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>DP) | <b>- 6 titulaires<br/>- 138 heures</b>                |
| <b>de 750 à 999<br/>salariés</b>             | 22 titulaires<br>(9 DP + 7 CE + 6<br>CHSCT)  | 365 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>15 CHSCT)      | 15 titulaires<br>(6 instance regrou-<br>pée + 9 DP)  | 207h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>DP) | <b>- 7 titulaires<br/>- 158 heures</b>                |
| <b>de 1000 à 1249<br/>salariés</b>           | 24 titulaires<br>(10 DP + 8 CE + 6<br>CHSCT) | 400 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>15 CHSCT)      | 18 titulaires<br>(8 instance regrou-<br>pée + 10 DP) | 246h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>DP) | <b>- 6 titulaires<br/>- 154 heures</b>                |
| <b>de 1250 à 1499<br/>salariés</b>           | 25 titulaires<br>(11 DP + 8 CE + 6<br>CHSCT) | 415 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>15 CHSCT)      | 19 titulaires<br>(8 instance regrou-<br>pée + 11 DP) | 261h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>DP) | <b>- 6 titulaires<br/>- 154 heures</b>                |
| <b>de 1500 à 1750<br/>salariés</b>           | 29 titulaires<br>(12 DP + 8 CE + 9<br>CHSCT) | 520 h<br>(15h DP + 20h CE +<br>20 CHSCT)      | 20 titulaires<br>(8 instance regrou-<br>pée + 12 DP) | 276h<br>(12h instance<br>regroupée + 15h<br>DP) | <b>- 9 titulaires<br/>- 244 heures</b>                |

# Impact du passage d'instances séparées à une instance commune (DP + CHSCT) et CE à part

| Effectifs de l'entreprise/établissement | Instances séparées                        |                                       | Instance commune (DP + CHSCT) et CE à part     |   |   |
|---|---|---------------------------------------|--|---|---|
|   | Nombre de titulaires                      | Heures de délégation globale par mois | Nombre de titulaires                           | Heures de délégation globale par mois     | Différence par rapport aux instances séparées |
| de 50 à 74 salariés                     | 8 titulaires<br>(2 DP + 3 CE + 3 CHSCT)   | 96 h<br>(15h DP + 20h CE + 2 CHSCT)   | 7 titulaires<br>(4 instance regroupée + 3 CE)  | 108h<br>(12h instance regroupée + 20h CE) | - 1 titulaires<br>+ 12 heures                 |
| de 75 à 99 salariés                     | 10 titulaires<br>(3 DP + 4 CE + 3 CHSCT)  | 131 h<br>(15h DP + 20h CE + 2 CHSCT)  | 8 titulaires<br>(4 instance regroupée + 4 CE)  | 128h<br>(12h instance regroupée + 20h CE) | - 2 titulaires<br>- 3 heures                  |
| de 100 à 124 salariés                   | 12 titulaires<br>(4 DP + 5 CE + 3 CHSCT)  | 175 h<br>(15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)  | 9 titulaires<br>(4 instance regroupée + 5 CE)  | 148h<br>(12h instance regroupée + 20h CE) | - 3 titulaires<br>- 27 heures                 |
| de 125 à 174 salariés                   | 13 titulaires<br>(5 DP + 5 CE + 3 CHSCT)  | 190 h<br>(15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)  | 9 titulaires<br>(4 instance regroupée + 5 CE)  | 148h<br>(12h instance regroupée + 20h CE) | - 4 titulaires<br>- 42 heures                 |
| de 175 à 199 salariés                   | 14 titulaires<br>(6 DP + 5 CE + 3 CHSCT)  | 205 h<br>(15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)  | 9 titulaires<br>(4 instance regroupée + 5 CE)  | 148h<br>(12h instance regroupée + 20h CE) | - 5 titulaires<br>- 57 heures                 |
| de 200 à 249 salariés                   | 15 titulaires<br>(6 DP + 5 CE + 4 CHSCT)  | 210 h<br>(15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)  | 9 titulaires<br>(4 instance regroupée + 5 CE)  | 148h<br>(12h instance regroupée + 20h CE) | - 6 titulaires<br>- 62 heures                 |
| de 250 à 299 salariés                   | 16 titulaires<br>(7 DP + 5 CE + 4 CHSCT)  | 225 h<br>(15h DP + 20h CE + 5 CHSCT)  | 9 titulaires<br>(4 instance regroupée + 5 CE)  | 148h<br>(12h instance regroupée + 20h CE) | - 7 titulaires<br>- 77 heures                 |
| de 300 à 399 salariés                   | 16 titulaires<br>(7 DP + 5 CE + 4 CHSCT)  | 245 h<br>(15h DP + 20h CE + 10 CHSCT) | 11 titulaires<br>(6 instance regroupée + 5 CE) | 172h<br>(12h instance regroupée + 20h CE) | - 5 titulaires<br>- 73 heures                 |
| de 400 à 499 salariés                   | 17 titulaires<br>(7 DP + 6 CE + 4 CHSCT)  | 265 h<br>(15h DP + 20h CE + 10 CHSCT) | 12 titulaires<br>(6 instance regroupée + 6 CE) | 192h<br>(12h instance regroupée + 20h CE) | - 5 titulaires<br>- 73 heures                 |
| de 500 à 749 salariés                   | 20 titulaires<br>(8 DP + 6 CE + 6 CHSCT)  | 330 h<br>(15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) | 12 titulaires<br>(6 instance regroupée + 6 CE) | 192h<br>(12h instance regroupée + 20h CE) | - 8 titulaires<br>- 138 heures                |
| de 750 à 999 salariés                   | 22 titulaires<br>(9 DP + 7 CE + 6 CHSCT)  | 365 h<br>(15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) | 13 titulaires<br>(6 instance regroupée + 7 CE) | 212h<br>(12h instance regroupée + 20h CE) | - 9 titulaires<br>- 153 heures                |
| de 1000 à 1249 salariés                 | 24 titulaires<br>(10 DP + 8 CE + 6 CHSCT) | 400 h<br>(15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) | 16 titulaires<br>(8 instance regroupée + 8 CE) | 256h<br>(12h instance regroupée + 20h CE) | - 8 titulaires<br>- 144 heures                |
| de 1250 à 1499 salariés                 | 25 titulaires<br>(11 DP + 8 CE + 6 CHSCT) | 415 h<br>(15h DP + 20h CE + 15 CHSCT) | 16 titulaires<br>(8 instance regroupée + 8 CE) | 256h<br>(12h instance regroupée + 20h CE) | - 9 titulaires<br>- 159 heures                |
| de 1500 à 1750 salariés                 | 29 titulaires<br>(12 DP + 8 CE + 9 CHSCT) | 520 h<br>(15h DP + 20h CE + 20 CHSCT) | 16 titulaires<br>(8 instance regroupée + 8 CE) | 256h<br>(12h instance regroupée + 20h CE) | - 13 titulaires<br>- 264 heures               |



# La possibilité de maintien de la DUP ancienne formule

Avant la loi Rebsamen, *l'ancien article L 2326-1 du code du travail* permettait aux **entreprises de moins de 200 salariés** de décider que les délégués du personnel (DP) constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise (CE).

Cette DUP ancienne formule pourra survivre quelques temps en vertu des dispositions transitoires prévues à *l'article 13-VI de la loi du 17 août 2015*.

**Pour les entreprises ayant mis en place une DUP avant l'entrée en vigueur de cette loi, l'employeur 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.**

**Cette possibilité de maintien de la DUP ancienne formule ne sera ouverte que pendant deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi.**



Les élections d'une DUP ancienne formule ont eu lieu en 2014. La durée des mandats est de 4 ans et arriveront donc à échéance en 2018.

Cette DUP pourra être conservée pendant les deux cycles suivants, c'est-à-dire jusqu'en 2026 (2018 - 2022 ; 2022 - 2026).

**Il faudra donc toujours donner un avis négatif à la mise en place des DUP nouvelle formule afin de conserver le plus longtemps possible les dispositions plus favorables.**

## ◆ Argument permettant de s'opposer à la nouvelle DUP

**Olivier Sévéon préconise de renvoyer l'employeur à son obligation de sécurité.**

En effet, les élus pourront rappeler à l'employeur cette obligation et dénoncer la réduction des moyens dévolus au CHSCT, inhérente à la constitution d'une DUP, et l'impact défavorable qui en résultera pour la prévention des risques.

Les élus devront alors **voter une motion**. Cette dernière constituera un élément à charge si la responsabilité de la direction est mise en cause à l'occasion d'un accident.

De plus, il faudra renouveler cette motion lors de chaque accident afin de démontrer la nécessité d'un retour à un CHSCT distinct.



# La DUP nouvelle formule dans les entreprises de moins de 300 salariés

## ■ Les entreprises concernées

### ◆ Les contours de la nouvelle DUP

**Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut décider que la DUP comprendra les DP, le CE et le CHSCT (art. L 2326-1 du code du travail).**

Dorénavant, la DUP pourra être mise en place par l'employeur dès lors que l'entreprise comprend 299 salariés ou moins et non plus 199 salariés ou moins.

Cette DUP peut être étendue au CHSCT.

### ◆ L'appréciation du seuil d'effectif entre 50 et 299 salariés

La DUP peut être instaurée dans les entreprises dans lesquelles la mise en place d'un CE et d'un CHSCT est obligatoire. L'entreprise doit donc avoir 50 salariés ou plus.

Dans le silence des textes, il semble qu'il faille prendre en compte les règles applicables au CE. Ainsi, l'effectif de 50 salariés et plus doit être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. Il en est de même pour l'appréciation du seuil de 300 salariés (art. L 2322-2 du code du travail).

Seules les entreprises de moins de 300 salariés sont concernées, c'est-à-dire, **les entreprises dont l'effectif est d'au maximum 299 salariés.**

**La DUP peut être imposée dans les entreprises de moins de 300 salariés et non dans les établissements de moins de 300 salariés appartenant à une entreprise de 300 salariés et plus.**

## ■ La mise en place

### ◆ Niveaux de mise en place de la DUP

**Lorsque l'entreprise est composée d'établissements distincts au sens du CE, il y aura des DUP d'établissements à ces niveaux et une DUP centrale (art. L 2326-1 du code du travail).**

- > Pour les entreprises sans établissement distinct : DUP au niveau de l'entreprise ;
- > Pour les entreprises composées d'établissements distincts de 50 salariés et plus : DUP au niveau de chaque établissement distinct au sens du CE ;
- > Pour les entreprises composées d'établissements distincts de moins de 50 salariés : DUP au niveau de l'entreprise ;
- > Pour les entreprises composées d'établissements distincts de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus : DUP au niveau de chaque établissement distinct au sens du comité d'établissement et les établissements de moins de 50 salariés doivent être rattachés à un établissement distinct de 50 salariés et plus ou être regroupés entre eux.



## ◆ Procédure de mise en place de la DUP

**L'employeur décide de la mise en place de la DUP. Il doit consulter les institutions représentatives du personnel (IRP) existantes sans pour autant être tenu par leur avis** (CE, DP, CHSCT) (*art. L 2326-1 du code du travail*). Le défaut de consultation préalable des DP et du CE justifie l'annulation du scrutin (*Cass. soc., 7-12-16, n°15-25317*).

L'employeur peut choisir de conserver des IRP distinctes.

L'employeur peut mettre en place une DUP au moment de la constitution des DP, du CE ou du CHSCT ou lors du renouvellement d'une de ces institutions (*art. L 2326-1 du code du travail*) :

- > dans une entreprise de 50 à 299 salariés, une DUP pourra être mise en place par l'employeur lors du renouvellement d'une des IRP donc soit lors de l'élections DP/CE ou lors du renouvellement des membres du CHSCT ;
- > dans une entreprise dont l'effectif franchit le seuil de 50 salariés pendant 12 mois au cours des 3 années précédents, l'employeur peut mettre en place une DUP ;
- > dans une entreprise dont l'effectif passe en dessous de 300 salariés au moment du 1er tour des élections, l'employeur peut opter pour une DUP.

## ◆ La réduction ou la prorogation des mandats

**La durée des mandats des DP, du CE et du CHSCT peut être prorogée ou réduite dans la limite de 2 ans, afin de les faire concorder avec la date de mise en place de la DUP** (*art. L 2326-1 du code du travail*).



Dans une entreprise, les élections DP/CE ont eu lieu le 1er février 2014 et le CHSCT doit être renouvelé le 1er novembre 2016.

**L'employeur peut décider, lors du renouvellement du CHSCT de mettre en place une DUP.**

**Pour se faire, il devra réduire les mandats DP/CE de 14 mois.**

En effet, entre le 1er février 2014 et le 1er novembre 2016, seulement 34 mois de mandats DP/CE se sont écoulés.

Ces mandats auraient dû s'achever seulement le 1er février 2018.



Dans une entreprise, les élections DP/CE ont eu lieu le 1er janvier 2015 et le CHSCT doit être renouvelé le 1er septembre 2015.

**L'employeur ne peut pas mettre en place la DUP au moment du renouvellement du CHSCT car les mandats des DP/CE seraient réduits de plus de 2 ans.**

La mise en place de la DUP ne pourra donc intervenir que le 1er janvier 2019 à l'occasion du renouvellement de toutes les IRP.

Il faut savoir que la loi Rebsamen prévoit que les mandats des membres du CHSCT prennent fin en même temps que ceux des élus les ayant désignés.

## ◆ Composition et élection de la DUP

Les membres de la DUP sont élus conformément aux règles régissant l'élection des membres du CE (art. L 2326-2 du code du travail).

La composition de la DUP nouvelle formule est visée à l'article R 2326-1 du code du travail. **Les effectifs doivent être appréciés au niveau de l'entreprise ou au niveau de chaque établissement selon le niveau de mise en place de la DUP.**

Le tableau comparatif ci-dessous permet de se rendre compte de la perte du nombre de membres.

| Seuils d'effectifs    | Avant la Loi Rebsamen :<br>IRP séparées | Avant la Loi Rebsamen :<br>DUP ancienne formule +<br>CHSCT | Nouvelle DUP comprenant<br>le CHSCT |
|-----------------------|---|--|-------------------------------------|
| de 50 à 74 salariés   | 8 = 3 CE + 2 DP + 3 CHSCT               | 6 = 3 DUP + 3 CHSCT  | 4                                   |
| de 75 à 99 salariés   | 10 = 4 CE + 3 DP + 3 CHSCT              | 7 = 4 DUP + 3 CHSCT  | 5                                   |
| de 100 à 124 salariés | 12 = 5 CE + 4 DP + 3 CHSCT              | 8 = 5 DUP + 3 CHSCT  | 6                                   |
| de 125 à 149 salariés | 13 = 5 CE + 5 DP + 3 CHSCT              | 9 = 6 DUP + 3 CHSCT  | 7                                   |
| de 150 à 174 salariés | 13 = 5 CE + 5 DP + 3 CHSCT              | 10 = 7 DUP + 3 CHSCT                                       | 8                                   |
| de 175 à 199 salariés | 14 = 5 CE + 6 DP + 3 CHSCT              | 11 = 8 DUP + 3 CHSCT                                       | 9                                   |
| de 200 à 249 salariés | 15 = 5 CE + 6 DP + 4 CHSCT              | -  | 11                                  |
| de 250 à 299 salariés | 16 = 5 CE + 7 DP + 4 CHSCT              | -  | 12                                  |

**Le nombre de représentants de la DUP peut être augmenté par accord conclu entre l'employeur et les syndicats devant être invités à la négociation du protocole d'accord préélectoral pour les élections des DP et du CE (art. L 2326-2-1 du code du travail).**

Les syndicats concernés sont donc :

- > les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement ;
- > les syndicats ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- > les syndicats affiliés à un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel ;
- > les syndicats satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance légalement constitués depuis au moins 2 ans et dont le champ géographique et professionnel couvre l'entreprise ou l'établissement.

**En vertu de l'article L 2326-3 du code du travail qui prévoit que chaque institution conserve ses règles de fonctionnement propres, le représentant syndical au CE peut être désigné dans le cadre d'une DUP.**

**Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CE.**

# ■ Fonctionnement

**Au sein de la DUP, chaque instance, les DP, le CE et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions respectives (art. L 2326-3 et L 2326-5 du code du travail).**

## ◆ Le budget

Pour les attributions relevant du CE, la DUP dispose d'un budget.

Le risque est que le budget de fonctionnement du CE devienne celui de l'instance et qu'il soit sollicité pour financer le fonctionnement du CHSCT alors qu'actuellement il revient à l'employeur d'assurer les dépenses.

Il faut donc bien insister sur le principe selon lequel chaque instance conserve ses attributions propres.

## ◆ Les secrétaires

**Un secrétaire et un secrétaire adjoint doivent être désignés, par les membres de la DUP, parmi ses membres titulaires (art. L 2326-4 et R 2326-4 du code du travail).**

Le secrétaire et le secrétaire adjoint exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT (art. L 2326-5 du code du travail).

La DUP doit déterminer la répartition de leurs tâches en tenant compte de celles qui relèvent de la compétence exclusive du secrétaire (rédaction de l'ordre du jour et des procès-verbaux).

## ◆ Les réunions

**La DUP doit être réunie au moins une fois tous les 2 mois sur convocation de l'employeur, soit au minimum 6 fois par an (art. L 2326-3 et L 2326-5 du code du travail).**

**Au moins 4 de ces réunions annuelles doivent concerner en tout ou partie des sujets relevant des attributions du CHSCT.**

Auparavant, les réunions devaient être mensuelles et il devait y avoir des réunions séparées : une pour le CE, une pour les DP.

Le CHSCT avait des réunions trimestrielles.

**Dans le cadre de la nouvelle DUP, des réunions extraordinaires sont toujours possibles. Il ne faut donc pas hésiter à en demander l'organisation.**

## ◆ Ordre du jour

**L'ordre du jour est communiqué aux membres de la DUP 8 jours au moins avant la réunion (art. L 2326-5 du code du travail).**

Il est évidemment préférable d'obtenir un délai plus long.

Plusieurs options sont envisageables pour l'élaboration de l'ordre du jour de la DUP :

- **Option 1** : ne pas distinguer les points relevant de la compétence du CE et du CHSCT. les inscrire à l'ordre du jour dans l'**ordre logique** selon lequel ils vont être abordés ;
- **Option 2** : procéder à une **distinction selon la compétence CE/CHSCT** tout en précisant les points qui feront l'objet d'un avis unique lorsqu'ils relèveront simultanément de la compétence du CE et du CHSCT ;
- **Option 3** : **pour chaque point à l'ordre du jour, la compétence concernée est précisée.**

**L'option 3 doit être privilégiée afin que chaque instance conserve ses attributions et qu'aucune confusion n'ait lieu.**

A la fin de l'ordre du jour une partie intitulée « demandes » rappelle que les questions des DP doivent être transmises à l'employeur au moins deux jours ouvrables avant la date de la réunion.

Les membres de la DUP n'ont pas à avoir communication de ces demandes avant la réunion de la DUP.

## ◆ Les participants

**Chaque institution conserve ses attributions respectives donc il faut convoquer les personnes concernées par l'ordre du jour de la réunion** comme par exemple le médecin du travail, le responsable sécurité, l'inspecteur du travail, etc.

**Une problématique va apparaître concernant la présence des personnes extérieures qui ne devraient pas pouvoir assister aux débats qui ne concernent pas leurs attributions.**

Il serait donc préférable de procéder à des réunions séparées propres aux attributions de chacune des institutions regroupées.

**Il ne faut pas oublier la possibilité ouverte aux DP par l'article L 2315-10 du code du travail de se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale extérieur à l'entreprise.**

**La participation des suppléants avec voix consultative aux réunions est prévue par l'article L 2326-5 7° du code du travail.**

## ◆ L'avis unique

**Lorsqu'une question de l'ordre du jour relève à la fois des attributions du CE et du CHSCT, la DUP émet un avis unique sous réserve que le médecin du travail et le responsable du service de sécurité aient été convoqués et que l'inspecteur du travail ait été averti (art. L 2326-5 du code du travail).**

## ◆ Expertise unique

**Lorsque l'expertise porte sur un sujet commun au CE et au CHSCT, la DUP peut recourir à une expertise unique (art. R 2326-5 du code du travail).**

## ◆ Délai encadrant l'avis

**Les avis de la DUP sont rendus dans les délais applicables au CE.**

**La DUP doit disposer d'un délai d'examen suffisant pour rendre son avis. A l'expiration de ce délai, la DUP est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif.**

**Ce délai est fixé par accord collectif et ne peut être inférieur à 15 jours (art. R 2326-5 du code du travail).**

## ◆ Procès-verbal

**Il est conseillé d'établir deux procès-verbaux distincts, un pour le CE et un pour le CHSCT afin de bien distinguer leurs attributions respectives.**

## ■ Crédit d'heures

Les membres titulaires de la DUP disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux DP, au CE et au CHSCT.

**Le crédit d'heures varie en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants de la DUP** (*art. R 2326-1 et R 2326-2 du code du travail*).

| Seuils                | Crédit d'heures mensuel par représentant |
|-----------------------|--|
| de 50 à 74 salariés   | 18                                       |
| de 75 à 99 salariés   | 19                                       |
| de 100 à 299 salariés | 21                                       |

### ◆ Partage du crédit d'heures

**Les membres titulaires de la DUP peuvent répartir entre eux et avec les membres suppléants le temps dont ils disposent pour exercer leur mandat.**

Les membres de la DUP concernée informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. Cette information se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

**La limite est qu'un membre ne peut disposer au cours d'un mois de plus de 1,5 fois le crédit d'un titulaire** (*art. L 2326-6 2° du code du travail*).

### ◆ Cumul du crédit d'heures

**Le crédit d'heures mensuel peut être cumulé sur 12 mois à condition qu'un élu ne dispose pas au cours d'un même mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie** (*art. L 2326-6 1° du code du travail*).

Le représentant titulaire qui souhaite utiliser une ou plusieurs heures de délégation qu'il a cumulé au-delà de son crédit d'heures mensuel, doit informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation (*art. R 2326-3 du code du travail*).

**Il faut absolument se souvenir que ces délais de prévenance ne concernent que la DUP et uniquement pour les heures cumulées ou mutualisées.**



# Les IRP regroupées dans les entreprises de 300 salariés et plus

## ■ Les entreprises concernées

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, un accord majoritaire peut prévoir le regroupement des DP, du CE et du CHSCT ou de deux de ces institutions représentatives (*art. L 2391-1 du code du travail*).

L'instance définie par l'accord peut donc regrouper :

- > les DP, le CE et le CHSCT ;
- > les DP et le CE ;
- > les DP et le CHSCT ;
- > le CE et le CHSCT.

## ■ La mise en place

### ◆ Un accord collectif majoritaire

Pour que la DUP conventionnelle soit mise en place il faut un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au CE ou de la DUP, ou à défaut des DP (*art. L 2391-1 du code du travail*).

Ainsi, la majorité n'est pas appréciée sur l'ensemble des suffrages exprimés par les salariés, c'est-à-dire y compris ceux relatifs aux organisations non représentatives, mais seulement sur les suffrages exprimés relatifs aux organisations syndicales représentatives.

Par conséquent, **bien souvent, cela fera baisser le pourcentage requis en dessous de 50%. Ce pourra donc être en réalité des accords majoritaires minoritaires.**



Pour 100% des suffrages exprimés, un syndicat a recueilli moins de 10%, il faut retirer son score pour apprécier la majorité relative.

Si ce syndicat non représentatif a obtenu 6 % des suffrages exprimés, il faudra calculer la majorité sur 94% (100% - 6%).

Dans ce cas, la majorité nécessaire pour que l'accord soit valide est de 47 % (50% de 94).

### ◆ Consultation des IRP

Le code du travail n'impose pas la consultation préalable des IRP en place et la Loi Rebsamen exclut la consultation du CE sur tout projet d'accord collectif, de révision ou de dénonciation (*art. L 2323-2 du code du travail*).

Toutefois, le bon sens exige que cette consultation ait lieu.

## ◆ Niveau de mise en place

> Si une entreprise ne comporte pas d'établissements distincts, le regroupement sera mis en place au niveau de l'entreprise.

> Si l'entreprise comprend des établissements distincts, la DUP conventionnelle pourra être mise en place au niveau d'un ou de plusieurs établissements distincts.

Dans ce cas, les modalités de regroupement des instances pourront être différentes en fonction des établissements dans une même entreprise (*art. L 2391-2 du code du travail*), par exemple :

- un établissement pourra avoir un regroupement seulement des DP et du CHSCT et un CE indépendant ;
- un établissement pourra rassembler les DP et le CE en laissant le CHSCT indépendant ;
- un établissement pourra maintenir les trois instances séparées.

**Un accord d'entreprise ou à défaut, un accord d'établissement peut instaurer une DUP conventionnelle** (*art. L 2391-3 du code du travail*).

**Cet accord majoritaire peut fixer le nombre et le périmètre du ou des établissements distincts pour les élections de la ou des instances regroupées** (*art. L 2392-4 du code du travail*). En principe, c'est le protocole d'accord préélectoral qui détermine les établissements distincts pour les élections professionnelles.

Ces règles sont transposables à l'unité économique et sociale (UES) (*art. L 2391-4 du code du travail*).

## ◆ Moment de mise en place

**La DUP conventionnelle peut être mise en place au moment de la constitution de l'une des trois IRP ou lors du renouvellement de l'une d'elle** (*art. L 2391-1 du code du travail*) :

> dans une entreprise de 300 salariés et plus, la DUP conventionnelle peut être mise en place lors des élections DP/CE ou lors du renouvellement du CHSCT ;

> dans une entreprise au sein de laquelle les instances étaient séparées, lorsque cette entreprise atteint ou dépasse le seuil des 300 salariés, une DUP conventionnelle peut être instaurée au moment du renouvellement d'une des trois IRP ;

> dans une entreprise au sein de laquelle était en place une DUP et lorsque le seuil de 300 salariés est atteint ou dépassé, l'ancienne DUP prend fin à l'échéance des mandats et la nouvelle DUP conventionnelle peut être mise en place (*art. L 2326-9 du code du travail*).

## ◆ Prorogation ou réduction des mandats

**L'accord majoritaire peut prévoir la prorogation ou la réduction de la durée des mandats des membres de l'instance qui fera partie du regroupement afin que leur échéance corresponde à la date de mise en place de l'instance regroupée** (*art. L 2391-1 du code du travail*).

## ■ Elections

**Les modalités d'élections de la DUP conventionnelle varient en fonction des instances regroupées** (*art. L 2392-3 du code du travail*) :

> les règles relatives aux élections du CE s'appliquent si la DUP conventionnelle comprend le CE ;

> si le CE ne fait pas partie de l'instance regroupée, il faut se référer aux règles des élections des DP.

Dans ce dernier cas, il semble donc que les sièges réservés aux représentants de l'encadrement au CHSCT n'existent plus étant donné que ce n'est pas prévu pour les DP.

## ■ Composition

L'accord collectif majoritaire détermine le nombre de représentants titulaires et suppléants élus.

Des minima sont fixés par *les articles R 2391-1 et R 2391-2 du code du travail* en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.

| Seuils d'effectifs        | Regroupement CE + DP + CHSCT  | Regroupement de 2 instances |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| moins de 300 salariés     | 5 titulaires + 5 suppléants   | 4 titulaires + 4 suppléants |
| de 300 à 999 salariés     | 10 titulaires + 10 suppléants | 6 titulaires + 6 suppléants |
| à partir de 1000 salariés | 15 titulaires + 15 suppléants | 8 titulaires + 8 suppléants |

Les représentants syndicaux au CE assistent aux réunions de l'instance regroupée portant sur les attributions relevant du CE (*art. L 2392-2 du code du travail*).

## ■ Attributions et fonctionnement

Au sein de la DUP conventionnelle, chaque instance doit conserver ses attributions (*art. L 2391-1 du code du travail*).

L'accord majoritaire détermine les modalités de fonctionnement de l'instance regroupée sans pour autant pouvoir déroger aux minima visés à *l'article L 2393-1 du code du travail* :

- > le nombre de réunions ne peut être inférieur à une tous les 2 mois ;
- > les modalités d'élaboration et de communication de l'ordre du jour ;
- > le rôle respectif de titulaires et des suppléants ;
- > le nombre d'heures de délégation fixées à *l'article R 2391-3 du code du travail* (12 heures par mois pour les membres titulaires de la DUP conventionnelle comprenant 2 instances / 16 heures par mois pour les membres titulaires de la DUP conventionnelle composée de 3 instances) ;
- > le nombre de jours de formation qui ne peut être inférieur au seuil fixé à *l'article R 2391-4 du code du travail* (lorsque l'instance comprend le CE, les membres de l'instance auront droit au stage de formation économique visé à *l'article L 2325-44 du code du travail* / lorsque l'instance comprendra le CHSCT, les membres bénéficieront du stage de formation des membres du CHSCT visé aux *articles L 4614-14, L 4614-15 et R 4614-24 du code du travail*) ;
- > lorsque l'instance comprend le CHSCT, l'accord détermine la composition et le fonctionnement au sein de la commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cette commission peut se voir confier tout ou partie des attributions du CHSCT. Une telle délégation n'est que facultative.

Par exemple, seulement la préparation de travaux peut lui être confiée.

Si le CHSCT fait partie de l'instance regroupée, au minimum 4 réunions par an doivent être consacrées en tout ou partie aux question d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'accord peut prévoir la mise en place des commissions égalité professionnelle, formation, logement, économique. Seule la commission des marchés est obligatoire lorsque les critères sont réunis (*art. L 2393-2 du code du travail*).

A défaut d'accord collectif sur ces différents points, ce sont les dispositions légales relatives au CE qui s'appliquent si le CE est inclus dans le regroupement.

En revanche, si seuls les DP et le CHSCT sont compris dans le regroupement, ce sont les règles du CHSCT qui prévalent.

### ◆ La personnalité civile

L'instance conventionnelle créée (regroupement de trois ou de deux institutions) est alors dotée de la personnalité civile (*art. L 2391-1 du code du travail*).

Ainsi, il semble que la DUP conventionnelle puisse agir en justice y compris pour les prérogatives relevant spécifiquement des DP.

### ◆ Budget

Seul le CE détient un budget.