

Nombres d'élus et d'heures de mission avec une délégation unique du personnel et avec une instance de regroupement

par Yves CORMILLOT, Expert auprès des comités d'entreprise

SOMMAIRE

I. Le nombre d'élus titulaires et le nombre d'heures de délégation sans DUP ni IR	497
II. Les conséquences d'une DUP et d'une IR portant sur les 3 IRP	497
III. Les conséquences d'une IR portant sur 2 des 3 IRP	497
A. Comparaison du nombre total d'élus titulaires et du nombre total d'heures mensuelles sans IR et avec une IR « DP+CE » et maintien du CHSCT	507
B. Comparaison du nombre total d'élus titulaires et du nombre total d'heures mensuelles sans IR et avec une IR « DP+CHSCT » et le maintien du CE	510
C. Comparaison du nombre total d'élus et d'heures mensuelles sans IR et avec une IR « CE+CHSCT » et le maintien des DP	511
IV. Ce qui change ou va changer pour ceux qui sont déjà en DUP	504
V. Conclusion	506

Depuis le 25 mars 2016, la loi n°2015-994 du 17 août 2015 (1), ainsi que ses décrets d'application n°2016-345 et n°2016-346 du 23 mars 2016, publiés au Journal officiel du lendemain, font que :

- dans les entreprises de 50 à 299 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au CHSCT et ainsi mettre en place une délégation unique du personnel ; lorsque l'entreprise comporte des établissements distincts, une délégation unique du personnel est également mise en place au sein de chacun des établissements où il peut y avoir un comité d'établissement ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, un accord collectif dit majoritaire (2) peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise (ou d'établissement) et du CHSCT, ou de deux de ces institutions représentatives, au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des

institutions faisant l'objet du regroupement ; cette instance, dénommée ici « instance de regroupement », est dotée de la personnalité civile (3).

Cette contribution n'a pas pour objet d'examiner les conditions de mise en place ou le rôle de cette DUP et de cette IR. Il veut seulement attirer l'attention sur le nombre total d'élus et le nombre total d'heures de délégation, sans DUP et sans IR d'une part, avec DUP et IR d'autre part, tels qu'ils sont fixés par les dispositions légales et réglementaires.

Les tableaux qui suivent ne prennent pas en compte les délégués et représentants syndicaux, et chaque membre du CHSCT est comptabilisé pour un titulaire puisqu'il n'existe pas de suppléant en la matière. De plus, lesdits tableaux donnent les effectifs de l'entreprise seulement jusqu'à 1.999 salariés. Enfin, les articles cités (exemple L. 2315-1) sont tous des articles du Code du travail.

(1) On se reportera utilement au commentaire approfondi de cette loi par J. Diringier, « Bienvenue dans l'ère du dialogue social : de nouvelles règles pour une nouvelle logique », Dr. Ouv. 2016, p. 56.

(2) L'accord collectif est dit majoritaire, mais il peut ne pas l'être. En effet, seuls les suffrages des organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 10 % des suffrages au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel sont pris en compte. En conséquence, dans une entreprise où, par exemple, 4 organisations syndicales représentatives ont recueilli 68 % des suffrages et 4 autres organisations syndicales non

représentatives 32 % desdits suffrages, il suffit qu'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 34 % des suffrages (donc 50 % des suffrages des organisations syndicales représentatives, mais pas 50 % des suffrages exprimés) signent l'accord pour qu'il soit considéré comme majoritaire.

(3) Dans le texte qui suit, les mots « délégation unique du personnel » pour les entreprises de 50 à 299 salariés et « instance de regroupement » pour les entreprises d'au moins 300 salariés sont respectivement remplacés par les abréviations « DUP » et « IR ». Il en est de même pour les mots « institutions représentatives du personnel », auxquels l'abréviation « IRP » se substitue.

I. Le nombre d'élus titulaires et le nombre d'heures de délégation sans DUP ni IR

Vu les textes législatifs et réglementaires, le nombre d'élus titulaires par IRP et le nombre total d'heures mensuelles de délégation sont fixés comme suit :

Tableau 1

Nombre de salariés	DP		CE		CHSCT		TOTAL	
	élus	Heures	Élus	Heures	Élus	Heures	Élus	Heures
50 à 74	2	30	3	60	3	6	8	96
75 à 99	3	45	4	80	3	6	10	131
100 à 124	4	60	5	100	3	15	12	175
125 à 149	5	75	5	100	3	15	13	190
150 à 174	5	75	5	100	3	15	13	190
175 à 199	6	90	5	100	3	15	14	205
200 à 249	6	90	5	100	4	20	15	210
250 à 299	7	105	5	100	4	20	16	225
300 à 399	7	105	5	100	4	40	16	245
400 à 499	7	105	6	120	4	40	17	265
500 à 749	8	120	6	120	6	90	20	330
750 à 999	9	135	7	140	6	90	22	365
1.000 à 1.249	10	150	8	160	6	90	24	400
1.250 à 1.499	11	165	8	160	6	90	25	415
1.500 à 1.749	12	180	8	160	9	180	29	520
1.750 à 1.999	13	195	8	160	9	180	30	535
Les membres du CHSCT sont assimilés à des élus titulaires et sont donc comptabilisés dans le total.								

Le nombre d'élus est fixé par les articles suivants : R. 2314-1 pour les DP ; R. 2324-1 pour le CE ; R. 4613-1 pour le CHSCT.

Le nombre total de suppléants n'apparaît pas dans les tableaux. Il est égal au nombre total de titulaires CE+DP puisqu'il n'existe pas de suppléants pour le CHSCT.

Le nombre d'heures mensuelles par titulaire est défini comme suit :

- DP (article L. 2315-1) : 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés / 15 heures dans les entreprises de 50 salariés et plus ;
- CE (article L. 2325-6) : 20 heures ;
- CHSCT (article L. 4614-3) : 2 heures jusqu'à 99 salariés ; 5 heures de 100 à 299 salariés ; 10 heures de 300 à 499 salariés ; 15 heures de 500 à 1.499 salariés ; 20 heures au-delà de 1.500 salariés.

À noter que, dans les tableaux qui suivent, seuls le nombre total d'élus titulaires et le nombre total d'heures de délégation sont repris. Pour avoir le détail, il conviendra donc de se reporter au tableau 1 ci-dessus.

II. Les conséquences d'une DUP et d'une IR portant sur les 3 IRP

Il peut s'agir d'une DUP mise unilatéralement en place par l'employeur dans une entreprise de 50 à 299 salariés, ou d'une IR instaurée par voie d'accord collectif dit majoritaire dans une entreprise de 300 salariés et plus.

Le tableau 2 ci-dessous donne le nombre total d'élus titulaires et le nombre total d'heures mensuelles de délégation sans DUP et sans IR, puis avec une DUP et une IR portant sur les 3 IRP (DP, CE et CHSCT) :

Tableau 2

Nombre de salariés	sans DUP et sans IR		DUP = 50 à 299 salariés		IR = 300 salariés et +	
	TOTAL		DUP = 3 IRP		IR = 3 IRP	
			TOTAL		TOTAL	
	Élus	Heures	Élus	Heures	Élus	Heures
50 à 74	8	96	4	72	5	80
75 à 99	10	131	5	95	5	80
100 à 124	12	175	6	126	5	80
125 à 149	13	190	7	147	5	80
150 à 174	13	190	8	168	5	80
175 à 199	14	205	9	189	5	80
200 à 249	15	210	11	231	5	80
250 à 299	16	225	12	252	5	80
300 à 399	16	245			10	160
400 à 499	17	265			10	160
500 à 749	20	330			10	160
750 à 999	22	365			10	160
1.000 à 1.249	24	400			15	240
1.250 à 1.499	25	415			15	240
1.500 à 1.749	29	520			15	240
1.750 à 1.999	30	535			15	240

Pour avoir le détail du nombre d'élus et d'heures sans DUP et sans IR, il convient de se reporter au tableau 1. Les membres du CHSCT sont assimilés à des élus titulaires et sont donc comptabilisés dans le total.

Pour la partie « sans DUP et sans IR » : Le tableau n°2 donne le nombre total d'élus titulaires et le nombre total d'heures mensuelles de délégation repris du tableau 1.

Pour la partie « DUP dans une entreprise dont l'effectif est de 50 à 299 salariés » : Le nombre d'élus est donné par l'article R.2326-1, et l'article R.2362-2 fixe comme suit le nombre d'heures mensuelles : 18 heures de 50 à 74 salariés ; 19 heures de 75 à 99 salariés ; 21 heures de 100 à 299 salariés.

Pour la partie « IR dans une entreprise où l'effectif est de 300 salariés et plus » : Rappelons que la mise en place de ce type d'instance exige un accord collectif dit majoritaire (article L.2391-1).

Le nombre minimum d'élus est défini par l'article R.2391-1, et l'article R.2392-3 donne le nombre minimum d'heures mensuelles par titulaire, soit 16 heures.

À noter que le nombre d'élus pour un nombre de salariés inférieur à 300 (partie grisée du tableau 2) ne peut concerner qu'un établissement de moins de 300 salariés faisant partie d'une entreprise d'au moins 300 salariés.

Le tableau 2 bis ci-dessous donne, pour une entreprise dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, le nombre total d'élus titulaires et le nombre total d'heures de délégation lorsqu'il n'y a pas de DUP, puis avec une DUP, et présente les différences :

Tableau 2 bis

Nombre de salariés	sans DUP		DUP 50 à 299 salariés		Différences en nombre...		
	Élus	H/mois	Élus	H/mois	Élus	H/mois	H/an
50 à 74	8	96	4	72	-4	-24	-288
75 à 99	10	131	5	95	-5	-36	-432
100 à 124	12	175	6	126	-6	-49	-588
125 à 149	13	190	7	147	-6	-43	-516
150 à 174	13	190	8	168	-5	-22	-264
175 à 199	14	205	9	189	-5	-16	-192
200 à 249	15	210	11	231	-4	21	252
250 à 299	16	225	12	252	-4	27	324

Les membres du CHSCT sont assimilés à des titulaires et sont donc comptabilisés comme élus.
H = heures.
Pour avoir le détail du nombre d'élus et d'heures sans DUP, il convient de se reporter au tableau 1.

Ainsi, tenant également compte du nombre de suppléants, la DUP fait qu'il y a :

- Moins 4 élus titulaires (4 au lieu de 8), 1 élu suppléant en moins (4 au lieu de 5) et une perte de 288 heures de délégation par an (864 au lieu de 1.152) dans une entreprise de 50 à 74 salariés ;
- Moins 5 élus titulaires (5 au lieu de 10), 2 élus suppléants en moins (5 au lieu de 7) et une perte de 432 heures de délégation par an (1.140 au lieu de 1.572) dans une entreprise de 75 à 99 salariés ;
- Moins 6 élus titulaires (6 au lieu de 12), 3 élus suppléants en moins (6 au lieu de 9) et une perte de 588 heures de délégation par an (1.512 au lieu de 2.100) dans une entreprise de 100 à 124 salariés ;
- Moins 6 élus titulaires (7 au lieu de 13), 3 élus suppléants en moins (7 au lieu de 10) et une perte de 516 heures de délégation par an (1.764 au lieu de 2.280) dans une entreprise de 125 à 149 salariés ;
- Moins 5 élus titulaires (8 au lieu de 13), 2 élus suppléants en moins (8 au lieu de 10) et une perte de 264 heures de délégation par an (2.016 au lieu de 2.280) dans une entreprise de 150 à 174 salariés ;
- Moins 5 élus titulaires (9 au lieu de 14), 2 élus suppléants en moins (9 au lieu de 11) et une perte de 192 heures de délégation par an (2.268 au lieu de 2.460) dans une entreprise de 175 à 199 salariés ;
- Moins 4 élus titulaires (11 au lieu de 15), maintien du nombre d'élus suppléants et un gain annuel de 252 heures de délégation (2.272 contre 2.520) dans une entreprise de 200 à 249 salariés ;
- Moins 4 élus titulaires (12 au lieu de 16), maintien du nombre d'élus suppléants et un gain annuel de 324 heures de délégation (3.024 contre 2.700) dans une entreprise de 250 à 299 salariés.

Dans toutes les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, le nombre d'élus titulaires est donc moindre avec une DUP que sans DUP. Le nombre total d'élus suppléants et le nombre total d'heures de délégation sont également en régression dans les entreprises de 50 à 199 salariés.

Dans une entreprise où l'effectif est d'au moins 300 salariés, avec un accord collectif pour une IR des 3 IRP sur la base du nombre d'élus et du nombre d'heures de délégation fixés par le décret n° 2016-346 du 23 mars 2016, le tableau 2 ter ci-dessous résume ce qui se passe :

Tableau n°2 ter

Nombre de salariés	sans IR		300 salariés et +		Différences en nombre		
	TOTAL		IR des 3 IRP				
	TOTAL		TOTAL		Élus	H/mois	H/an
	Élus	H/mois	Élus	H/mois			
50 à 74	8	96	5	80	-3	-16	-192
75 à 99	10	131	5	80	-5	-51	-612
100 à 124	12	175	5	80	-7	-95	-1.140
125 à 149	13	190	5	80	-8	-110	-1.320
150 à 174	13	190	5	80	-8	-110	-1.320
175 à 199	14	205	5	80	-9	-125	-1.500
200 à 249	15	210	5	80	-10	-130	-1.560
250 à 299	16	225	5	80	-11	-145	-1.740
300 à 399	16	245	10	160	-6	-85	-1.020
400 à 499	17	265	10	160	-7	-105	-1.260
500 à 749	20	330	10	160	-10	-170	-2.040
750 à 999	22	365	10	160	-12	-205	-2.460
1.000 à 1.249	24	400	15	240	-9	-160	-1.920
1.250 à 1.499	25	415	15	240	-10	-175	-2.100
1.500 à 1.749	29	520	15	240	-14	-280	-3.360
1.750 à 1.999	30	535	15	240	-15	-295	-3.540

H = heures,
 Dans la partie « sans IR » les membres du CHSCT sont assimilés à des élus titulaires et sont donc pris en compte.
 Pour le détail du nombre d'élus et d'heures sans IR, il convient de se reporter au tableau 1.

Ainsi, tenant également compte des suppléants, il y aura :

- 3 élus titulaires en moins (5 au lieu de 8), pas de diminution du nombre d'élus suppléants, mais une perte annuelle de 192 heures de délégation (960 au lieu de 1.152) dans un établissement de 50 à 74 salariés si l'accord prévoit la DUP à ce niveau ;
- 5 élus titulaires en moins (5 au lieu de 10), 2 élus suppléants en moins (5 au lieu de 7) et une perte annuelle de 612 heures de délégation (960 au lieu de 1.572) dans un établissement de 75 à 99 salariés si l'accord prévoit la DUP à ce niveau ;

- 7 élus titulaires en moins (5 au lieu de 12), 4 élus suppléants en moins (5 au lieu de 9) et une perte annuelle de 1.140 heures de délégation (960 au lieu de 2.100) dans un établissement de 100 à 124 salariés si l'accord prévoit la DUP à ce niveau ;
- 8 élus titulaires en moins (5 au lieu de 13), 5 élus suppléants en moins (5 au lieu de 10) et une perte annuelle de 1.320 heures de délégation (960 au lieu de 2.280) dans un établissement de 125 à 174 salariés si l'accord prévoit la DUP à ce niveau ;
- 9 élus titulaires en moins (5 au lieu de 14), 6 élus suppléants en moins (5 au lieu de 11) et une perte annuelle de 1.500 heures de délégation (960 au lieu de 2.460) dans un établissement de 175 à 199 salariés si l'accord prévoit la DUP à ce niveau ;
- 10 élus titulaires en moins (5 au lieu de 15), 6 élus suppléants en moins (5 au lieu de 11) et une perte annuelle de 1.560 heures de délégation (960 au lieu de 2.520) dans un établissement de 200 à 249 salariés si l'accord prévoit la DUP à ce niveau ;
- 11 élus titulaires en moins (5 au lieu de 16), 7 élus suppléants en moins (5 au lieu de 12) et une perte annuelle de 1.740 heures de délégation (960 au lieu de 2.700) dans un établissement de 250 à 299 salariés si l'accord prévoit la DUP à ce niveau ;
- 6 élus titulaires en moins (10 au lieu de 16), 2 élus suppléants en moins (10 au lieu de 12) et une perte annuelle de 1.020 heures de délégation (1.920 au lieu de 2.940) dans une entreprise ou un établissement de 300 à 399 salariés ;
- 7 élus titulaires en moins (10 au lieu de 17), 3 élus suppléants en moins (10 au lieu de 13) et une perte annuelle de 1.260 heures de délégation (1.920 au lieu de 3.180) dans une entreprise ou un établissement de 400 à 499 salariés ;
- 10 élus titulaires en moins (10 au lieu de 20), 4 élus suppléants en moins (10 au lieu de 14) et une perte annuelle de 2.040 heures de délégation (1.920 au lieu de 3.960) dans une entreprise ou un établissement de 500 à 749 salariés ;
- 12 élus titulaires en moins (10 au lieu de 22), 6 élus suppléants en moins (10 au lieu de 16) et une perte annuelle de 2.460 heures de délégation (1.920 au lieu de 4.380) dans une entreprise ou un établissement de 750 à 999 salariés ;
- 9 élus titulaires en moins (15 au lieu de 24), 3 élus suppléants en moins (15 au lieu de 18) et une perte annuelle de 1.920 heures de délégation (2.880 au lieu de 4.800) dans une entreprise ou un établissement de 1.000 à 1.249 salariés ;
- 10 élus titulaires en moins (15 au lieu de 25), 4 élus suppléants en moins (15 au lieu de 19) et une perte annuelle de 2.100 heures de délégation (2.880 au lieu de 4.980) dans une entreprise ou un établissement de 1.250 à 1.499 salariés ;
- 14 élus titulaires en moins (15 au lieu de 29), 5 élus suppléants en moins (15 au lieu de 20) et une perte annuelle de 3.360 heures de délégation (2.880 au lieu de 6.240) dans une entreprise ou un établissement de 1.500 à 1.749 salariés ;
- 15 élus titulaires en moins (15 au lieu de 30), 6 élus suppléants en moins (15 au lieu de 21) et une perte annuelle de 3.540 heures de délégation (2.880 au lieu de 6.420) dans une entreprise ou un établissement de 1.750 à 1.999 salariés ;
- Etc.

Dans les entreprises dont l'effectif est de 300 salariés et plus, la régression législative et réglementaire est donc systématique (quel que soit l'effectif) et considérable.

III. Les conséquences d'une IR portant sur 2 des 3 IRP

Dans une entreprise où l'effectif est d'au moins 300 salariés, outre le cas vu précédemment portant sur une IR regroupant les trois IRP, l'article L. 2391-1 permet également que l'accord collectif dit majoritaire mette en place une IR portant sur 2 des 3 IRP.

Ainsi, trois possibilités existent :

- Une IR « DP + CE », avec maintien du CHSCT ;
- Une IR « DP + CHSCT », avec maintien du CE ;
- Une IR « CE + CHSCT », avec maintien des DP.

Dans tous ces cas, l'article R. 2391-2 donne le nombre d'élus, et l'article R. 2391-3 fait que chaque élu titulaire a droit à 12 heures de délégation par mois.

Les tableaux qui suivent donnent le nombre d'élus et le nombre total d'heures mensuelles sans IR, puis avec une IR de 2 IRP sur 3, la troisième institution restant en place selon les règles de droit commun. Comme les tableaux précédents, les effectifs donnés s'arrêtent à 1.999 salariés.

A. Comparaison du nombre total d'élus titulaires et du nombre total d'heures mensuelles sans IR et avec une IR « DP+CE » et maintien du CHSCT :

Le tableau 3 ci-dessous donne notamment la différence en nombre d'élus titulaires et en nombre d'heures de délégation sans IR et avec une IR « DP+CE » et maintien du CHSCT :

Tableau 3

Nombre de salariés	sans IR		avec IR « DP+CE »						Différences en nombre		
	TOTAL		IR		CHSCT		TOTAL				
	Élus	H mois	Élus	H mois	Élus	H mois	Élus	H mois	Élus	H mois	H an
50 à 74	8	96	4	48	3	6	7	54	-1	-42	-504
75 à 99	10	131	4	48	3	6	7	54	-3	-77	-924
100 à 124	12	175	4	48	3	15	7	63	-5	-112	-1.344
125 à 149	13	190	4	48	3	15	7	63	-6	-127	-1.524
150 à 174	13	190	4	48	3	15	7	63	-6	-127	-1.524
175 à 199	14	205	4	48	3	15	7	63	-7	-142	-1.704
200 à 249	15	210	4	48	4	20	8	68	-7	-142	-1.704
250 à 299	16	225	4	48	4	20	8	68	-8	-157	-1.884
300 à 399	16	245	6	72	4	40	10	112	-6	-133	-1.596
400 à 499	17	265	6	72	4	40	10	112	-7	-153	-1.836
500 à 749	20	330	6	72	6	90	12	162	-8	-168	-2.016
750 à 999	22	365	6	72	6	90	12	162	-10	-203	-2.436
1.000 à 1.249	24	400	8	96	6	90	14	186	-10	-214	-2.568
1.250 à 1.499	25	415	8	96	6	90	14	186	-11	-229	-2.748
1.500 à 1.749	29	520	8	96	9	180	17	276	-12	-244	-2.928
1.750 à 1.999	30	535	8	96	9	180	17	276	-13	-259	-3.108

H = heures.

Dans la partie « sans IR », les membres du CHSCT sont assimilés à des élus titulaires et sont donc pris en compte. Pour le détail du nombre d'élus et d'heures sans IR, il convient de se reporter au tableau 1.

À noter que le nombre d'élus pour un effectif inférieur à 300 salariés (partie grisée du tableau) ne peut concerner qu'un établissement de moins de 300 salariés faisant partie d'une entreprise d'au moins 300 salariés.

Dans tous les cas, le nombre d'élus titulaires et suppléants, ainsi que le nombre d'heures de délégation, sont plus avantageux sans IR qu'avec une IR «DP+CE».

La différence va de 1 à 13 élus titulaires en moins et le nombre annuel d'heures de délégation de 504 à 3.108 heures en moins !

B. Comparaison du nombre total d'élus titulaires et du nombre total d'heures mensuelles sans IR et avec une IR« DP+CHSCT » et le maintien du CE

Le tableau 4 ci-après donne notamment la différence en nombre d'élus titulaires et en nombre d'heures de délégation sans IR et avec une IR « DP+CHSCT » et maintien du CE :

Tableau 4

Nombre salariés	sans IR		Avec IR« DP+CHSCT »						Différences en nombre		
	TOTAL		IR		CE		TOTAL				
	Élus	H/mois	élus	H/mois	Élus	H/mois	Élus	H/mois	Élus	H/mois	H/an
50 à 74	8	96	4	48	3	60	7	108	-1	12	144
75 à 99	10	131	4	48	4	80	8	128	-2	-3	-36
100 à 124	12	175	4	48	5	100	9	148	-3	-27	-324
125 à 149	13	190	4	48	5	100	9	148	-4	-42	-504
150 à 174	13	190	4	48	5	100	9	148	-4	-42	-504
175 à 199	14	205	4	48	5	100	9	148	-5	-57	-684
200 à 249	15	210	4	48	5	100	9	148	-6	-62	-744
250 à 299	16	225	4	48	5	100	9	148	-7	-77	-924
300 à 399	16	245	6	72	5	100	11	172	-5	-73	-876
400 à 499	17	265	6	72	6	120	12	192	-5	-73	-876
500 à 749	20	330	6	72	6	120	12	192	-8	-138	-1.656
750 à 999	22	365	6	72	7	140	13	212	-9	-153	-1.836
1.000 à 1.249	24	400	8	96	8	160	16	256	-8	-144	-1.728
1.250 à 1.499	25	415	8	96	8	160	16	256	-9	-159	-1.908
1.500 à 1.749	29	520	8	96	8	160	16	256	-13	-264	-3.168
1.750 à 1.999	30	535	8	96	8	160	16	256	-14	-279	-3.348

H = heures.
 Dans la partie « sans IR », les membres du CHSCT sont assimilés à des élus titulaires et sont donc pris en compte.
 Pour le détail du nombre d'élus et d'heures sans IR, il convient de se reporter au tableau 1.

À noter que le nombre d'élus pour un effectif inférieur à 300 salariés (partie grisée du tableau) ne peut concerner qu'un établissement de moins de 300 salariés faisant partie d'une entreprise d'au moins 300 salariés.

Le tableau ci-dessus montre que, mis à part une exception, le nombre d'élus titulaires et le nombre d'heures de délégation sont moindres avec une IR « DP+CHSCT » que sans IR. L'exception est l'établissement de 50 à 74 salariés faisant partie d'une entreprise d'au moins 300 salariés, où le nombre d'élus est inférieur avec l'IR en question,

alors que le nombre total d'heures de délégation est légèrement plus important (108 heures par mois au lieu de 96 heures). Mais, pour ce faire, l'accord collectif dit majoritaire, qui ne peut être négocié et signé que dans une entreprise de plus de 300 salariés, doit avoir prévu la mise en place d'une telle IR dans un établissement de cette taille.

Une autre consolation, bien maigre, apparaît : le nombre d'élus suppléants est plus important dans les entreprises de 50 à 99 salariés et égal dans celles de 100 à 124 salariés. Mais il est en régression dans toutes les autres tailles d'entreprise.

C. Comparaison du nombre total d'élus et d'heures mensuelles sans IR et avec une IR « CE+CHSCT » et le maintien des DP

Le tableau 5 ci-dessous donne la différence en nombre d'élus titulaires et en nombre d'heures de délégation sans IR et avec une IR « CE+CHSCT » et le maintien des DP :

Tableau 5

Nombre de salariés	Sans IR		Avec IR « CE+CHSCT »						Différences en nombre		
	TOTAL		IR		DP		TOTAL				
	Élus	H/mois	Élus	H/mois	Élus	H/moi	Élus	H/mois	Élus	H/mois	H/An
50 à 74	8	96	4	48	2	30	6	78	-2	-18	-216
75 à 99	10	131	4	48	3	45	7	93	-3	-38	-456
100 à 124	12	175	4	48	4	60	8	108	-4	-67	-804
125 à 149	13	190	4	48	5	75	9	123	-4	-67	-804
150 à 174	13	190	4	48	5	75	9	123	-4	-67	-804
175 à 199	14	205	4	48	6	90	10	138	-4	-67	-804
200 à 249	15	210	4	48	6	90	10	138	-5	-72	-864
250 à 299	16	225	4	48	7	105	11	153	-5	-72	-864
300 à 399	16	245	6	72	7	105	13	177	-3	-68	-816
400 à 499	17	265	6	72	7	105	13	177	-4	-88	-1.056
500 à 749	20	330	6	72	8	120	14	192	-6	-138	-1.656
750 à 999	22	365	6	72	9	135	15	207	-7	-158	-1.896
1.000 à 1.249	24	400	8	96	10	150	18	246	-6	-154	-1.848
1.250 à 1.499	25	415	8	96	11	165	19	261	-6	-154	-1.848
1.500 à 1.749	29	520	8	96	12	180	20	276	-9	-244	-2.928
1.750 à 1.999	30	535	8	96	13	195	21	291	-9	-244	-2.928

H = heures.
 Dans la partie « sans IR », les membres du CHSCT sont assimilés à des élus titulaires et sont donc pris en compte.
 Pour le détail du nombre d'élus et d'heures sans IR, il convient de se reporter au tableau 1.

À noter que le nombre d'élus pour un effectif inférieur à 300 salariés (partie grisée du tableau) ne peut concerner qu'un établissement de moins de 300 salariés faisant partie d'une entreprise d'au moins 300 salariés.

Dans tous les cas, le nombre d'élus titulaires et le nombre d'heures de délégation sont plus avantageux sans IR qu'avec une IR « CE+CHSCT ». Par contre, avec ce type d'IR, le nombre d'élus suppléants est parfois augmenté (comme, par exemple, dans les entreprises de 50 à 74 salariés ou de 300 à 399 salariés), souvent en diminution ou égal.

IV. Ce qui change ou va changer pour ceux qui sont déjà en DUP

Cette partie ne concerne directement que les entreprises de moins de 200 salariés au sein desquels l'employeur a déjà mis en place la DUP, baptisée ici « DUP 1993 ».

En effet, depuis la loi n°93-1313 du 20 décembre 1993, dans les entreprises dont l'effectif était supérieur à 49 salariés et inférieur à 200, l'employeur pouvait décider que les délégués du personnel forment la délégation du personnel au comité d'entreprise. Par contre, le CHSCT n'était pas impacté par ce dispositif.

À noter que l'article R. 2314-3, qui fixait le nombre d'élus pour la « DUP 1993 », a été abrogé par l'article 2 du décret n° 2016-345 du 23 mars 2016.

Le tableau ci-dessous donne le nombre total d'élus titulaires et d'heures mensuelles de délégation sans DUP, avec la « DUP 1993 » et avec celle découlant de la loi de mars 2016 qui englobe les 3 IRP (DP/CE/CHSCT) :

Nombre de salariés	Sans DUP		DUP 1993						DUP 2016	
	TOTAL		DUP (CE+DP)		CHSCT		TOTAL		TOTAL	
	Élus	Heures	Élus	Heures	Élus	Heures	Élus	heures	Élus	Heures
50 à 74	8	96	3	60	3	6	6	66	4	72
75 à 99	10	131	4	80	3	6	7	86	5	95
100 à 124	12	175	5	100	3	15	8	115	6	126
125 à 149	13	190	6	120	3	15	9	135	7	147
150 à 174	13	190	7	140	3	15	10	155	8	168
175 à 199	14	205	8	160	3	15	11	175	9	189

Pour le détail du nombre d'élus et d'heures « Sans DUP », il convient de se reporter au tableau n°1.

Là où elle existe et là où elle sera maintenue, la « DUP 1993 » sera remplacée par la « DUP 2016 », au rythme des élections professionnelles. Mais, l'article 13-VI de la loi du 17 août 2015 précise que, sous réserve d'avoir recueilli l'avis de ses membres, l'employeur peut décider de maintenir la « DUP 1993 » dans la limite de deux cycles électoraux suivants la fin des mandats en cours à la date d'entrée en vigueur de ladite loi.

De ce fait, il semble logique de considérer que les dispositions antérieures relatives au fonctionnement de la « DUP 1993 » dans les entreprises de 50 à 199 salariés doivent continuer de s'appliquer.

À l'issue de cette période transitoire, si le nombre de salariés est toujours supérieur à 49, l'employeur met en place, sans délai, après avoir consulté les membres de la DUP, soit une « DUP 2016 », soit des DP, un CE et un CHSCT, soit il propose la négociation en vue d'un accord collectif dit majoritaire sur la mise en place d'une instance de regroupement (IR) si le nombre de salariés est d'au moins 300.

Plusieurs commentateurs insistent sur le fait que la « DUP 2016 », comparée à la « DUP 1993 », plus le CHSCT donne, certes, moins d'élus titulaires (moins 2 dans tous les cas), mais un élu suppléant de plus quel que soit

le seuil des effectifs et, surtout, un peu plus d'heures de délégation. Mais, ces commentateurs « oublient » de préciser que la « DUP 2016 », comparativement à une entreprise où la DUP n'est pas mise en place, se traduit par :

- 4 élus titulaires en moins (4 au lieu de 8), 1 élu suppléant en moins (4 au lieu de 5) et 288 heures de délégation par an en moins (864 au lieu de 1.152) dans une entreprise de 50 à 74 salariés ;
- 5 élus titulaires en moins (5 au lieu de 10), 2 élus suppléants en moins (5 au lieu de 7) et 432 heures de délégation par an en moins (1.140 au lieu de 1.572) dans une entreprise de 75 à 99 salariés ;
- 6 élus titulaires en moins (6 au lieu de 12), 3 élus suppléants en moins (6 au lieu de 9) et 588 heures de délégation en moins par an (1.512 au lieu de 2.100) dans une entreprise de 100 à 124 salariés ;
- 6 élus titulaires en moins (7 au lieu de 13), 3 élus suppléants en moins (7 au lieu de 10) et 516 heures de délégation en moins par an (1.764 au lieu de 2.280) dans une entreprise de 125 à 149 salariés ;
- 5 élus titulaires en moins (8 au lieu de 13), 2 élus suppléants en moins (8 au lieu de 10) et 264 heures de délégation en moins par an (2.016 au lieu de 2.280) dans une entreprise de 150 à 174 salariés ;
- 5 élus titulaires en moins (9 au lieu de 14), 2 élus suppléants en moins (9 au lieu de 11) et 192 heures de délégation par an en moins (2.268 au lieu de 2.460) dans une entreprise de 175 à 199 salariés.

V. Conclusion

Dans tous les cas, les dispositions de la loi du 17 août 2015, complétées par les décrets du 23 mars 2016, constituent un recul significatif quant au nombre de représentants du personnel et au nombre d'heures de délégation.

Ce recul est quasi-général, mais encore plus grand dans les entreprises d'au moins 300 salariés, où la régression législative et réglementaire est considérable.

A-t-elle été voulue, pour favoriser la « négociation » d'entreprise de « bouts de chandelle », en vue, certes, d'augmenter éventuellement le nombre d'élus et le nombre d'heures de délégation, mais surtout dans la perspective d'aboutir, à terme, à la suppression d'une ou plusieurs institutions représentatives du personnel dans le Code du travail ?

Il semble opportun de rappeler que, lors des négociations entre le patronat et les confédérations syndicales de salariés sur le « dialogue social », qui ont échoué fin janvier 2015 après quatre mois de discussions :

- Le MEDEF demandait que, dans toutes les entreprises de 11 salariés et plus, une seule IRP soit mise en place, le « conseil d'entreprise », et que, de ce fait, dans les entreprises de 50 salariés et plus, les DP, le CE et le CHSCT disparaissent au profit de ce « conseil d'entreprise » ;
- La CFDT proposait de pouvoir fusionner les IRP dans les entreprises de plus de 300 salariés par la voie de la « négociation ».

Leurs vœux ont été grandement exaucés par le Gouvernement et le législateur et, comme le montre le tableau ci-dessous, même parfois largement dépassés.

Ce tableau reprend le nombre d'élus titulaires et le nombre total d'heures mensuelles de délégation fixés par le décret du 23 mars 2016 pour une instance de regroupement (IR) dans une entreprise d'au moins 300 salariés regroupant les trois IRP, et ce que proposait le MEDEF en janvier 2015 pour la mise en place d'un « conseil d'entreprise » en lieu et place des 3 IRP :

Nombre de salariés	Décret du 23 mars 2016		revendications du MEDEF de janvier 2015		
	Nombre de titulaires	Nombre d'heures/mois	Nombre de titulaires	Nombre d'heures/mois (hors heures mutualisables)	Nombre d'heures/mois mutualisables
50 à 74	5	80	3	60	0
75 à 99	5	80	4	80	0
100 à 124	5	80	5	100	0
125 à 149	5	80	6	120	0
150 à 174	5	80	7	140	0
175 à 199	5	80	8	160	0
200 à 249	5	80	9	180	0
250 à 299	5	80	10	200	0
300 à 399	10	160	11	220	0
400 à 499	10	160	12	240	0
500 à 749	10	160	14	280	28
750 à 999	10	160	16	320	32
1.000 à 1.249	15	240	20	400	40
1.250 à 1.499	15	240	20	400	40
1.500 à 1.749	15	240	24	480	48
1.750 à 1.999	15	240	24	480	48

Certes, les dispositions du décret sont des minima, alors que les demandes du MEDEF constituaient des maxima. Mais ce n'était pas une raison pour que les dispositions réglementaires soient encore plus rétrogrades que la position patronale.

Et cette contribution ne traite que du nombre d'élus et du nombre d'heures. Nombre d'autres dispositions sont extrêmement négatives et fortement dangereuses pour l'avenir des IRP.

S'agissant notamment de la mise en place d'une IR dans une entreprise d'au moins 300 salariés, sauf à obtenir un accord avec des droits supérieurs à ce qui existe actuellement avec les 3 IRP séparées, « qui va bien vouloir signer un tel accord ? » demanderont certains.

La principale problématique est que les employeurs vont user de cette possibilité en maniant le chantage à l'emploi : « Si les syndicats de l'entreprise ne signent pas un accord sur le regroupement des IRP, je serais obligé de licencier ». D'où l'importance de lier droits syndicaux, revendications et droits des salariés.

DUP : « Délégation Unique du Personnel » ou « Dispositif d'Usurpation Patronale » ?

IR : « Instance de Regroupement » ou « Instance de Régression » ?

À chacun d'apprécier...

Yves Cormillot