RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 8

Mais au fait :

Les suppléants DP, CE, CHST, peuvent-ils assister aux réunions si les titulaires sont présents ?

Les suppléants DP, CE doivent être convoqués aux réunions et y assister.

Suppléants CE : Même lorsque les représentants titulaires assistent à la réunion, les suppléants ont droit de s'exprimer librement sur les questions inscrites à l'ordre du jour. En effet, le droit de parole n'est pas réservé aux membres du comité ayant voix délibérative.

Suppléants DP : La participation des délégués suppléants diffère de celle des délégués titulaires (L 2315-10 du code du travail). En effet, en l'absence de disposition contraire, ils ne peuvent pas intervenir au cours des débats et des discussions lorsque les titulaires sont présents. Leur présence a uniquement pour objet de leur permettre d'obtenir des informations et d'être au courant des affaires traitées en vue d'un éventuel remplacement.

Le Code du travail ne prévoit pas de suppléants aux représentants su personnel au CHSCT. Toutefois, un accord collectif ou des usages plus favorables peuvent organiser la suppléance (L 4611-7 du code travail).

Quelle est la périodicité des élections DP, CE, CHST et comment les organiser ?

Les élections doivent avoir lieu tous les 4 ans. Un accord de branche, de groupe, d'entreprise peut fixer une durée du mandat comprise entre deux ans et quatre ans (articles L 2317-27 et 2324-25 du Code du travail).

L'organisation des élections relève du pouvoir exclusif de l'employeur ou de son représentant dûment mandaté. En aucun cas, celles-ci ne peuvent se dérouler à son insu.

Ni les salariés ni les syndicats ne sont habilités à se substituer à l'employeur pour organiser des élections.

Le service social de l'UNIIC est à la disposition des entreprises adhérentes pour les aider à organiser les élections en leur transmettant notamment des modèles de courriers ainsi qu'un modèle de protocole préélectoral.

Sous quelles conditions et comment mettre en place une DUP ?

L'article L 2326-1 du code du travail portant sur la mise en place de la délégation unique dispose que l'employeur prend la décision de mise en place après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Pour la première fois, dans un arrêt en date du 7 décembre 2016, la Cour de cassation se prononce sur le non respect de cette consultation : cette irrégularité justifie l'annulation des élections des délégués du personnel appelés à constituer la DUP. Il importe peu que les syndicats aient été préalablement informés de la constitution de la DUP, cette information ne pouvant se substituer à l'obligation d'enclencher les processus de consultation des élus DP/ CE (Cass.soc.7 décembre 2016, n° 15-25.317 FS-PB).

Notons que, depuis l'entrée en vigueur de la loi Rebsamen en date du 17 août 2015, la DUP inclut également le CHCST, de sorte que la consultation de celui-ci, s'il existe, est également préalablement requise. Bien que l'arrêt ne se prononce pas sur cette hypothèse, non applicable à l'époque des faits, le défaut de consultation préalable du CHCT devrait logiquement emporter des conséquences identiques.

Nous profitons de cet arrêt pour rappeler que depuis 1993, les entreprises de 50 à 199 salariés peuvent mettre en place une DUP dans le cadre de laquelle les délégués du personnel assurent la délégation du personnel au comité d'entreprise. La DUP juxtaposent les deux instances sans les fusionner.

L'article 13 de la loi Rebsamen en date du 17 août 2015 conforte cette instance en élargissant son champ aux entreprises de 200 à moins de 300 salariés, et en intégrant dans son périmètre le CHCST.

Cette mesure a ouvert la DUP à 3000 entreprises supplémentaires couvrant plus de 600 000 salariés.

Réponses élaborées par Iris DELLOYE, Responsable du service Juridique et Social de l'UNIIC

iris.delloye@uniic.org