

FICHE 5 : LA FUSION DES INSTANCES PAR ACCORD MAJORITAIRE



Ce qui change concrètement

Cette instance d'un nouveau type remodelera le paysage de la représentation du personnel à moyen terme. Il est important de bien peser les impacts et, surtout, de réfléchir aux ambitions et moyens pour définir les axes d'un accord gagnant-gagnant et de ne pas se précipiter. En préalable, il convient d'apprécier la façon dont le regroupement des consultations annuelles, l'utilisation de la visioconférence ou l'organisation de réunions communes entre les différentes instances peuvent se négocier.

Contrairement au mécanisme arrêté pour la DUP, au sein de laquelle chaque instance conserve l'ensemble de ses attributions, la loi procède ici à la fusion des instances pour en créer une d'un genre nouveau.

La loi laisse la possibilité aux partenaires sociaux, par accord majoritaire, de réunir le CE, le CHSCT et les DP, ou les seuls CE et DP, CE et CHSCT, DP et CHSCT.

Questions / Réponses

L'essentiel de la loi

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, un accord d'entreprise majoritaire (50 %) peut prévoir le regroupement des DP, du CE et du CHSCT ou de deux de ces institutions au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.

L'accord détermine :

- le nombre de titulaires, de suppléants, d'heures de délégation et de jours de formation des élus au sein de celle-ci (voir décret) et leur rôle ;
- le nombre minimal de réunions, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois, et les modalités d'élaboration et de communication de l'ordre du jour ;
- la composition, la périodicité des réunions et les règles de fonctionnement spécifiques de la commission HSCT.

Articles L.2391-1 et suivants du Code du travail.

Que se passe-t-il dans les entreprises de 300 salariés et plus, constituées d'établissements distincts ?

1°- L'accord majoritaire peut prévoir la mise en place de l'instance commune au niveau d'un ou de plusieurs établissements et selon des modalités de regroupement distinctes dans chaque établissement.

2°- En l'absence d'accord conclu au niveau de l'entreprise, un accord majoritaire conclu au niveau de l'établissement peut prévoir la création d'une instance commune.

3°- Dans une entreprise de 300 salariés et plus, l'employeur ne peut imposer la mise en place d'une DUP dans un établissement de moins de 300 salariés.

De quelle manière les intervenants externes pourront-ils participer aux réunions de cette nouvelle instance ?

Les représentants syndicaux au CE assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au comité d'entreprise, dans les mêmes conditions qu'auparavant.

Le médecin du travail assiste, avec voix consultative, aux réunions portant sur les attributions dévolues au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'inspecteur du travail peut également y assister.

Est-il possible de réunir les instances en cas d'UES ?

L'instance définie au présent chapitre peut être mise en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale regroupant au moins trois cents salariés, quels que soient leurs effectifs.



L'accord défini à l'article L. 2391-1 est conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'unité économique et sociale, soit au niveau de l'unité économique et sociale. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.

Comment traiter des questions concernant le CHSCT ?

Il est possible de confier à une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT et que la commission exerce pour le compte de l'instance.

Il est possible de fixer un nombre minimal de réunions de l'instance consacrées, en tout ou partie, à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui ne peut être inférieur à quatre par an.

Comment mettre un terme à cette instance ?

La dénonciation de l'accord prend effet dès la fin du préavis de 3 mois (article L.2261-9 du Code du travail). L'employeur procède sans délai à l'élection ou à la désignation des membres des institutions regroupées, conformément aux dispositions relatives à chacune d'elles. Le mandat des membres de l'instance est prorogé jusqu'à la date de mise en place de ces institutions.

