

Dernière mise à jour le 15 janvier 2018

Les informations obligatoires des représentants du personnel

Quelles sont les informations spécifiques à communiquer aux délégués du personnel (DP), au comité d'entreprise (CE) ou encore au CHSCT ? Comment les transmettre ? Quelle sanction encourue à défaut d'information ? Pour quel degré de confidentialité ?

Sommaire

- Quelles sont les informations spécifiques aux DP ?
- Quelles sont les informations spécifiques au CE ?
- Quelles sont les informations spécifiques au CHSCT ?
- Quelle est la sanction encourue en cas de défaut d'information ?
- Comment transmettre les informations et documents ?
- Les IRP doivent-ils respecter la confidentialité des informations ?
- Pour aller plus loin

L'employeur doit donner aux représentants du personnel toutes les informations nécessaires pour qu'ils puissent exercer leurs missions et rendre leurs avis dans le cadre des consultations.

Il ne s'agit pas simplement d'une simple formalité.

Ces informations doivent être écrites, claires, précises et complètes. En cas d'insuffisance des informations, les éventuelles consultations pourront être invalidées.

En plus des informations liées à aux consultations, les IRP doivent se voir remettre des informations spécifiques liées à leurs domaines de compétences.

Les IRP ont également un accès permanent aux registres relevant de leurs domaines de compétences (registre unique du personnel, registre de sécurité, etc...) ainsi qu'à la base de données économiques et sociales (BDES).

Une ordonnance du 22 septembre 2017 est venue confirmer la fusion des instances représentatives du personnel en une instance unique : le Comité Social et Economique (CSE). **Ordonnance n° 2017-1386 du 22/09/17 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, art. 1.**

Les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) vont donc fusionner en cette instance unique. La fusion concerne également la délégation unique du personnel (DUP) dans les entreprises de moins de 300 salariés et l'instance regroupée dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Le CSE devra être mis en place au terme du mandat actuel des DP, du CE, de la DUP, de l'instance regroupée ou du CHSCT lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et **au plus tard le 31 décembre 2019**.

En attendant la mise en place du CSE dans l'entreprise, ce sont les dispositions du code du travail antérieures au 23 septembre 2017 qui sont applicables aux mandats en cours.

Le CSE cumulera les attributions des anciennes institutions.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail devra être également être mise en place dans les

entreprises ou établissements de 300 salariés et plus. Elle exercera, par délégation du CSE, les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La présente fiche vous détaille les dispositions applicables aux mandats en cours, avant la mise en place du nouveau CSE.

Quelles sont les informations spécifiques aux DP ?

L'employeur doit, notamment, fournir aux DP :

- La convention collective et les accords collectifs applicables dans l'entreprise, ainsi que les modifications et mises à jour ;
- Le registre unique du personnel ;
- Les contrats conclus avec les entreprises de travail temporaire ;
- La déclaration annuelle d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Quelles sont les informations spécifiques au CE ?

Un mois après chaque élection du CE (ou de la DUP), l'employeur doit lui transmettre une documentation économique et financière précisant la forme juridique de l'entreprise et son organisation, ses perspectives économiques, sa position au sein du groupe et enfin, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital.

Dans les sociétés commerciales, l'employeur doit également communiquer au CE, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou des associés, l'ensemble des documents transmis annuellement à ces assemblées ainsi que le rapport des commissaires aux comptes et un rapport de gestion comportant des informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise.

L'employeur doit également remettre chaque année au CE un rapport annuel d'ensemble, un rapport annuel unique et un bilan social, selon l'effectif de l'entreprise.

Quelles sont les informations spécifiques au CHSCT ?

L'employeur doit transmettre chaque année au CHSCT :

- Un rapport dressant le bilan de la situation générale en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et rappel des actions menées au cours de l'année écoulée ;
- Un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, établi à partir des analyses de risques du CHSCT.

Doivent également être communiqués au CHSCT, notamment :

- Le règlement intérieur ;
- Les résultats des visites de contrôle et les rapports établis à la suite des vérifications obligatoires effectuées sur certains matériels, équipements ou installations ;
- Les observations et mises en demeure faites par l'inspecteur du travail ou les agents de la CARSAT au cours de leur visite ;
- Les rapports et les résultats des études du médecin du travail ;
- Les fiches de données de sécurité établies pour les produits chimiques dangereux ;

Quelle est la sanction encourue en cas de défaut d'information ?

Si l'employeur ne transmet pas aux représentants du personnel les informations utiles, il risque une condamnation pour délit d'entrave au fonctionnement régulier d'une IRP, sanctionné par une amende de 7500 €, doublée en cas de récidive.

Comment transmettre les informations et documents ?

Les informations et documents sont joints aux convocations et ordres du jour des réunions de chaque instance.

Depuis le 14 juin 2015, la mise en place d'une base de données économiques et sociales est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Les informations sont désormais transmises par le biais de cette base.

%link% (Lien pack payant « le contenu de la BDES »)

Les IRP doivent-ils respecter la confidentialité des informations ?

Oui. Les documents et informations communiqués concernent parfois les modes de fonctionnement de l'entreprise et ne doivent pas être divulgués.

Les IRP sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et transmises comme telles par l'employeur.

Pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication, le secret professionnel est requis de plein droit.

Pour aller plus loin

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/procedure-deroulement-elections-irp-dp-ce-dup.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/procedure-deroulement-elections-chsct.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/negociation-annuelle-obligatoire-nao.html> »