



Imprimer

GRAND ANGLE : FICHE PRATIQUE

Quels documents pour les délégués du personnel ?

Pour que les délégués du personnel puissent exercer leurs missions, l'employeur doit leur remettre un certain nombre de documents et d'informations ou leur en permettre l'accès.

Documents à remettre aux DP

Accords collectifs. - Lorsque l'entreprise est liée par une convention ou un accord collectif de travail, l'employeur doit fournir un exemplaire de ce document aux délégués du personnel (DP). Il leur donne aussi la liste des éventuelles modifications qui leur ont été apportées, à défaut de comité d'entreprise (CE) et de délégué syndical (c. trav. [art. R. 2262-2](#) et [L. 2262-6](#)).

Sécurité. - L'employeur doit communiquer aux DP les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles liés à la santé et à la sécurité au travail ainsi que les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques (c. trav. [art. L. 4711-4](#)).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, lorsque les DP font office de CHSCT, il leur communique les attestations, consignes, résultats et rapports sur les vérifications et contrôles liés à la santé et à la sécurité au travail (c. trav. [art. R. 2313-3](#)).

Emploi. - L'employeur transmet chaque semestre (entreprises de moins de 300 salariés), ou chaque trimestre (entreprises de 300 salariés et plus), un bilan des embauches et créations d'emplois effectuées au titre des contrat d'accompagnement dans l'emploi ou des contrats initiative-emploi (c. trav. [art. L. 2313-5](#), [L. 2323-48](#) et [L. 2323-54](#)).

Informations à transmettre aux DP

Une fois par an, en l'absence de CE, l'employeur informe les DP des éléments qui l'ont conduit à faire appel dans l'année ou qui pourraient le conduire à faire appel l'année suivante à des contrats précaires (ex. : CDD, contrats de mission) (c. trav. [art. L. 2313-5](#)).

Accès à la base unique de données

La base de données économiques et sociales a été mise en place depuis le 14 juin 2014 par les employeurs d'au moins 300 salariés, et sera obligatoire pour les autres à compter du 14 juin 2015 (loi [2013-504](#) du 14 juin 2013, JO du 16 ; voir Dictionnaire Social « [Base unique de données](#) »).

Cette base regroupe les informations nécessaires à la consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences (c. trav. [art. L. 2323-7-1](#)). Elle est à la disposition permanente du CE et, à défaut, des DP.

Ces derniers ont ainsi (ou auront d'ici juin 2015) accès à diverses informations du type éléments de rémunération des salariés et des dirigeants, activités sociales et culturelles ou recours à la sous-traitance, etc. (c. trav. [art. L. 2323-7-2](#)). 6

DOCUMENTS À DISPOSITION

L'employeur doit tenir à la disposition des délégués du personnel :

- le registre unique du personnel (c. trav. [art. L. 1221-15](#)) ; - le document unique d'évaluation des risques professionnels (c. trav. [art. R. 4121-4](#)) ; - les documents relatifs aux horaires individualisés (c. trav. [art. D. 3171-7](#)), la composition de chaque équipe en cas d'organisation du travail par relais, roulement ou équipes successives (c. trav. [art. L. 3171-2](#)) ; - les contrats d'accompagnement dans l'emploi, les contrats initiative-emploi et les contrats de travail temporaire (c. trav. [art. L. 2313-5](#)).

Article paru le 10/2014

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2014. Usage strictement personnel.
L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.

Pour: DIOLOCEANT MARC