

L'information des salariés

Jean-Michel Lattes,
Maître de Conférences en droit privé,
Chercheur à l'Institut de droit privé (IDP - EA 1920) à l'Université Toulouse 1 Capitole

La Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen proclame la liberté de pensée et d'opinion, liberté fondamentale dans toute société démocratique. Si le Conseil Constitutionnel confirme dans sa décision du 16 Juillet 1971 toute l'importance de cette liberté en particulier au regard de la presse (1), il n'évoque pas clairement l'existence d'un droit à l'information (2) même s'il considère que « les lecteurs » sont au nombre des destinataires essentiels de la liberté proclamée par l'article 11 de la Déclaration de 1789. Cependant, si cette notion n'est pas officiellement consacrée en droit français, elle peut être dégagée de certains états de fait, comme de la jurisprudence du Conseil Constitutionnel faisant du droit à l'information un principe essentiel du droit de la communication. En effet, en consacrant comme objectif à valeur constitutionnelle le pluralisme des quotidiens d'information politique et générale, le Conseil consacre également un droit du public à recevoir une information diversifiée et un accès à « un nombre suffisant de publications de tendances et de caractère différents », cela dans le but de s'assurer que le lecteur, qui est le destinataire essentiel de la liberté de l'article 11 puisse exercer son libre choix. Ce droit peut être déduit de certains éléments comme des interventions étatiques ou de l'existence de devoirs à la charge de certains professionnels.

Les salariés dans l'entreprise peuvent-ils revendiquer, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles, le plein exercice de ce droit ?

Dans le modèle social européen, les salariés ont collectivement leur mot à dire par l'intermédiaire de leurs représentants élus (comité d'entreprise, comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) ou désignés (délégué syndical, organisations nationales, fédération syndicale internationale). La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (3) stipule en effet que « les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile (4), dans les cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales » (5). Sur le plan international, plusieurs textes organisent la liberté pour le public de rechercher et de recevoir des informations. Il en est ainsi de la Déclaration Universelle

des Droits de l'Homme de 1948 (6) ou du Pacte International relatif aux droits civils et politiques de 1966 (7).

Sur le plan national, la phrase « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* » fait partie du bloc constitutionnel depuis plus d'un demi-siècle par référence au huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946. Par suite, les lois Auroux de 1982 avaient pour ambition de faire des salariés des « citoyens à part entière » (8). Le droit à l'information directe participant à la reconnaissance des droits citoyens, il s'inscrit dans la démarche initiée par ces textes.

Le droit citoyen à l'information constitue-t-il – de fait – une réalité en droit français au-delà des grands principes juridiques ? Le Code du travail garantit aux salariés une information à la fois directe et par l'intermédiaire de leurs représentants. Reste à en mesurer l'ampleur et l'effectivité.

I. L'information directe des salariés

L'époque de l'employeur « *seul maître* » n'ayant pas de compte à rendre à ses salariés est parfaitement révolue. La reconnaissance progressive des droits citoyens au sein même de l'entreprise s'est accompagnée d'une amélioration de la transparence sur des informations dont l'employeur conservait auparavant une totale maîtrise. Désormais, à tous les stades de leurs carrières professionnelles, les salariés bénéficient d'éléments d'information portant sur leurs droits et prérogatives.

A. L'information des salariés lors de leur arrivée dans l'entreprise

1. Les obligations liées au recrutement

Si la liberté d'embauche demeure une liberté fondamentale, la loi Aubry du 31 décembre 1992 (9) est intervenue pour limiter certains abus liés à des pratiques pour le moins contestable. L'employeur conserve la possibilité de demander à un candidat des informations ayant « un lien direct et nécessaire avec l'emploi occupé » (10) mais ce dernier doit

1) Le Conseil Constitutionnel a érigé le principe de la liberté de la presse en principe à valeur constitutionnelle en intégrant la Déclarations des Droits de l'Homme et du Citoyen au bloc de constitutionnalité.

2) Le droit à l'information doit être distingué de la liberté d'information, notion fortement centrée sur la position du seul émetteur de l'information, du seul fait qu'il accorde aux intérêts du récepteur de l'information une place privilégiée garantie par un régime juridique différent de celui mis en œuvre autour du principe de la liberté d'expression.

3) La Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales du Conseil de l'Europe de 1950 participe à la reconnaissance, par le Droit Européen, du droit à l'information.

4) Cela traduit le fait que l'information et la consultation des salariés doivent intervenir avant que la décision ne soit prise. Le moment où l'information est transmise est une des clés du bon exercice de ce droit.

5) La Charte des droits fondamentaux est une déclaration des droits adoptée le 7 décembre 2000 par l'Union européenne.

6) La Déclaration universelle des droits de l'Homme est une déclaration adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 10 décembre 1948 à Paris par la résolution 217 (III) A. Elle précise les droits de l'homme fondamentaux. Sans véritable portée juridique en tant que tel, ce texte n'a que la valeur d'une proclamation de droits.

7) Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) a été adopté à New York le 16 décembre 1966 par l'Assemblée générale des Nations unies dans sa résolution 2200 A (XXI).

8) Lors de la présentation de son projet de loi, le ministre Jean Auroux avait déclaré devant la représentation parlementaire : « *Citoyen dans la cité, le salarié doit être citoyen dans l'entreprise* ».

9) La loi Aubry du 31 décembre 1992, relative au recrutement et aux libertés individuelles, régit l'usage des

techniques d'évaluation des candidats. En particulier, elle modifie l'article L.121-7 du Code du travail qui introduit désormais la notion de transparence, d'information préalable et de pertinence (Art. L.1221-8 et L.1222-3 dans la nouvelle numérotation du Code du travail).

10) Art. L.1221-6 du Code du travail.

11) Art. L.1221-8 du Code du travail.⁹

12) Circulaire DRT 10 du 15.03.1993.

13) Le questionnaire doit, en particulier, mentionner le caractère obligatoire ou facultatif des réponses, les conséquences d'un défaut de réponse, les personnes destinataires et l'existence d'un droit d'accès et de rectification. En outre, les résultats des tests pratiqués doivent être communiqués.

14) Art. R.1221-7 et 8 du Code du travail.

15) Les salariés conservent la possibilité de s'informer de l'accomplissement par l'employeur de la DPE les concernant (Art. L. 8223-2 du Code du travail) en adressant une demande à un des services administratifs compétents en matière de travail dissimulé.

16) Le droit européen impose à l'employeur d'informer le salarié de l'ensemble des éléments essentiels du contrat de travail (Directive 91-533 du 14.10.1991, JOCE L 288).

17) Cette énumération n'est pas limitative (CJCE du 8.02.2001, Aff. 350/99, RJS 4/01 n°544).

18) ... et chaque fois que nécessaire...

19) Art. L. 4141-1 et s. du Code du travail.

Remarque : La loi du 9.11.2010 relative à la prévention de la pénibilité oblige l'employeur à la tenue d'une fiche de suivi pour chaque salarié exposé à des facteurs de risque. Ce dernier se la verra remise s'il quitte l'entreprise ou s'il se trouve en arrêt de travail de longue durée.

20) Cette information porte sur les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques, sur les mesures de prévention, sur le rôle du service de santé et des représentants du personnel dans le domaine de la prévention, sur les dispositions du Règlement intérieur qui traitent de l'hygiène et la sécurité...

21) Manutention de certaines charges, utilisation de substances ou préparations dangereuses, travail dans une entreprise extérieure...

22) Loi n° 85-772, JO du 26.07.1985.

23) Art. D. 3171- 2 du Code du travail.

24) Art. R. 3172-1 et s. du Code du travail.

désormais être informé – au préalable – des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard (11). Si aucune forme n'est véritablement imposée, une information écrite demeure souhaitable (12) pour limiter les litiges potentiels. La loi informatique et liberté du 6 janvier 1978 complète ce dispositif en obligeant à mentionner, dans des questionnaires d'embauche, des éléments permettant au candidat d'en mesurer les effets (13).

Lors de l'embauche du salarié, l'employeur lui fournit une copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ou de l'accusé de réception délivré par l'organisme destinataire de cette déclaration (Urssaf ou caisse de MSA pour les salariés agricoles) (14). Cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration (selon le cas, Urssaf ou Caisse de MSA) (15).

Le contrat de travail (ou le document écrit) remis au salarié lors de son recrutement comporte des mentions obligatoires (16) informatives lui permettant de contrôler leur conformité avec les engagements pris par l'employeur lors des entretiens d'embauche. L'identité des parties au contrat, le lieu de travail, le profil du poste, la date de début du contrat, les modalités de détermination des congés, les éléments composant le salaire et la périodicité de son versement, la durée du travail... constituent les éléments les plus caractéristiques de ce dispositif (17).

En matière de sécurité, l'employeur doit informer les salariés, lors de l'embauche (18), des risques encourus pour leur santé et leur sécurité ainsi que les mesures prises pour y remédier (19). L'étendue de cette information dépend de la taille de l'établissement concerné, de la nature de son activité et des emplois occupés (20). Elle est renforcée pour certains travaux ou risques particuliers (21).

2. L'obligation d'affichage

L'obligation pour l'employeur d'afficher certaines informations dans l'entreprise complète ce dispositif. La loi du 25 juillet 1985 s'est efforcée de simplifier et d'harmoniser cette réglementation pour en renforcer l'efficacité (22). L'affichage concerne principalement l'horaire de travail des salariés (23) et la durée des repos (24), l'adresse et le numéro d'appel de l'inspection du travail (25), du service de santé au travail (26) et des services de secours d'urgence, l'intitulé et les références de la convention collective applicable (27), ainsi que le lieu où elle peut être consultée dans l'entreprise, le règlement intérieur (28), les consignes en cas d'incendie et les textes de loi relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations (29), les coordonnées du service d'accueil téléphonique qui répond aux demandes d'information et de conseil sur les

discriminations et sur les conditions de saisine du Défenseur des droits...

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée s'il ne respecte pas - ou s'il ne respecte que partiellement - les prescriptions édictées en matière sociale. L'inspecteur du travail apparaît comme l'acteur majeur du contrôle du respect de l'obligation d'information.

B. L'information des salariés en cours de carrière

Si le Code du travail impose à l'employeur d'informer les salariés de leurs droits lors des phases de recrutements, cette obligation connaît un développement tout aussi significatif au cours de leur carrière professionnelle tant au niveau de l'application de droits quotidiens dont ils bénéficient que dans le contexte d'évolutions ou de difficultés sociales les concernant.

1. L'information sur les conditions d'emploi

Le droit individuel à la formation (DIF) constitue un bon exemple des conséquences de l'application de cette obligation. Chaque année l'employeur doit informer par écrit chaque salarié du total des droits acquis au titre du dispositif DIF (30). A cette fin, il lui remet un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation réalisées hors temps de travail dans le cadre du DIF et celles effectuées dans le cadre du plan ainsi que les versements d'allocations effectués au titre des heures réalisées hors temps de travail (31). En cas de départ de l'entreprise, l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail (32) le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, la somme correspondant à ce solde qui permet de participer au financement de la formation suivie et l'organisme chargé de verser cette somme. L'information relative au DIF a clairement pour objet de permettre aux salariés d'en bénéficier réellement (33).

L'exercice du droit à congés participe à la même obligation. L'employeur doit donner aux salariés une information, à la fois collective et individuelle, concernant la prise des congés payés. Il doit, en premier lieu, les informer collectivement de la période des congés payés au moins 2 mois avant son ouverture (34), c'est-à-dire au plus tard le 1^{er} mars si elle débute le 1^{er} mai. Il doit ensuite informer individuellement chaque salarié de la date de son départ en congés, et cela au moins un mois à l'avance, par courrier ou note de service (35). Il doit, par ailleurs, afficher le planning des départs en congés dans les locaux de l'entreprise. L'objet de cette information est de permettre aux salariés de disposer d'un temps suffisant pour organiser leurs périodes de congés.

La participation des salariés aux résultats de l'entreprise a progressivement connu un renforcement de l'obligation d'information.

Désormais, la somme attribuée au salarié fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie (36), qui mentionne notamment le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé, le montant des droits attribués, la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS, la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles, les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai. Les salariés sont informés de l'existence et du contenu de l'accord de participation (37) par tout moyen prévu dans cet accord ou, à défaut, par voie d'affichage (38).

2. L'information sur les évolutions d'emploi

Certaines évolutions d'emploi des salariés doivent donner lieu à une information destinée essentiellement à leur permettre de s'organiser. C'est le cas, par exemple, de la mobilité géographique temporaire imposée par l'employeur dans le contexte de sa gestion de l'entreprise et pour laquelle la jurisprudence exige une information « précise et complète ». Si, dans un premier temps, la Cour de cassation juge qu'une mutation temporaire peut s'effectuer en dehors du secteur géographique sans constituer une modification du contrat de travail à condition qu'elle soit justifiée par l'intérêt de l'entreprise et que la spécificité des fonctions du salarié implique de sa part une certaine mobilité (39), elle redéfinit aujourd'hui les conditions de cette évolution temporaire d'emploi. Abandonnant la condition de mobilité inhérente aux fonctions du salarié, la Cour définit de nouvelles exigences dans un arrêt du 3 février 2010 (40) en décidant que, désormais, une mutation temporaire doit non seulement être annoncée au salarié avec un délai de prévenance raisonnable, mais en outre s'accompagner d'une information précise sur la durée prévisible de celle-ci (41).

L'information sur les opportunités d'emploi susceptibles d'intéresser les salariés de l'entreprise participe, de son côté, à la recherche d'une amélioration de leurs conditions d'emploi. Ainsi, l'employeur a l'obligation d'informer les salariés sous contrat à durée déterminée (CDD) des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir dans l'entreprise, sous réserve qu'un tel dispositif d'information existe pour les autres salariés de l'entreprise. De même, l'employeur doit porter à la connaissance des salariés à temps partiel la liste des emplois à temps plein disponibles (42), ceux-ci disposant d'une priorité au passage au temps plein (43).

Certaines situations de rupture du contrat de travail, génèrent des obligations particulières à la charge de l'employeur. C'est le cas avec le licenciement économique qui permet aux salariés concernés de bénéficier d'une priorité de réembauchage (44). L'employeur doit les informer par écrit de son existence ainsi que

des conditions de sa mise en œuvre. L'omission de cette priorité dans la lettre de licenciement constitue une irrégularité sanctionnée par une indemnité minimum de deux mois de salaire (45). Par suite, l'employeur doit informer les salariés de tous les emplois disponibles compatibles avec leur qualification. La création récente de la rupture conventionnelle du contrat de travail par la loi du 12 juin 2008 impose à nouveau à l'employeur l'obligation d'informer les salariés de leurs droits. Si le Code du travail ne détermine pas le contenu de l'information à fournir aux salariés, l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, étendu par arrêté du 23 juillet 2008, prévoit que la liberté de consentement des parties est garantie « par l'information du salarié de la possibilité qui lui est ouverte de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement. » En outre, dans un arrêt du 12 avril 2011 (46) la Cour d'appel de Rouen statue sur l'obligation d'information pesant sur l'employeur, à l'occasion de la négociation et de la conclusion d'une rupture conventionnelle. Les juges y décident que le salarié ne peut valablement soutenir que son contrat a été vicié dès lors que la convention de rupture mentionnait expressément que l'employeur avait, au cours du premier entretien, informé le salarié de la faculté qu'il avait de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel, avant de donner son consentement à cet acte.

L'évolution en cause peut aussi porter sur les conditions dans lesquelles les salariés effectuent leur travail. Le problème de la mise en œuvre par l'employeur d'un dispositif de surveillance illustre, ici encore, les contraintes que le droit contemporain du travail lui impose autour de son obligation d'information. Si l'employeur est en droit de contrôler la bonne exécution du travail de ses salariés, ces derniers ont droit au respect de leur vie privée y compris dans le cadre de l'application de leur contrat de travail. De fait, la mise en place d'un dispositif de surveillance n'est admise que lorsqu'est organisée une information préalable des salariés (47). L'installation d'un système de contrôle doit être portée à la connaissance du personnel de telle sorte qu'il ne puisse pas ignorer les contrôles dont il peut faire l'objet. Le non respect de cette information préalable a pour conséquence d'entraîner le rejet par les juges des éléments recueillis par l'employeur. Les conditions de mise en œuvre d'un processus d'information dans le cadre d'un transfert d'entreprise permettent de compléter notre analyse. Afin de limiter les incidences du changement d'employeur sur les relations individuelles et collectives de travail, le droit français (48) et le droit communautaire (49) organisent la continuité de la relation

25) Ce dispositif permet de faciliter le signalement par les salariés des dysfonctionnements de leur entreprise (Art. R. 8122-3 et 4 du Code du travail).

26) Art. D. 4711-1 du Code du travail.

27) Les conditions de l'information des salariés sur le droit conventionnel dans l'entreprise doivent être définies par convention de branche ou par accord professionnel. A défaut, l'employeur doit fournir aux salariés – au moment de l'embauche – une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement (Art. L. 2262-1 et s. du Code du travail). Un exemplaire de la Convention applicable doit être tenu à la disposition des salariés dans l'entreprise. Sa mention figure sur les bulletins de paie.

28) Art. L. 1321-4 du Code du travail.

29) Art. L. 1142-5 et s. du Code du travail.

30) Art. L. 6323-7 du Code du travail.

31) Art. D. 6321-10 du Code du travail.

32) Si le départ du salarié est lié à une procédure de licenciement, l'absence de mention relative au DJF dans la lettre de licenciement lui permet d'exercer une action en réparation (Cass. soc. du 17.02.2010, n° 08-45.382, RJS/10 n°458).

33) Pour les salariés en CDD, l'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre (Art. L. 6323-7 du Code du travail).

34) Art. D. 3141-5 du Code du travail.

35) Art. D. 3141-6 du Code du travail.

36) La remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, avec l'accord du salarié, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données

37) On retrouve la même obligation d'information dans le domaine de la prévoyance. L'employeur qui souscrit une assurance groupe en matière de prévoyance est tenu, envers ses salariés, à une obligation d'information et de conseil. S'il ne le fait pas, il commet une faute et doit réparer le préjudice subi par le salarié. De même, lorsqu'un employeur change d'assureur et modifie le contrat de prévoyance auquel sont soumis ses salariés, il doit les informer de manière précise sur l'étendue des garanties auxquelles ils peuvent prétendre (Cass. soc. du 12 mars 2008, n° 07-40665 et Cass. civ. 2°, 15 mai 2008, n° 07-14354).

38) Art. D. 3323-12 du Code du travail.

39) Cass. soc. du 22/01/2003, n° 00-43.826.

40) Cass. soc. du 3/02/2010, n° 08-41.412.

41) Dans l'espèce en cause, ayant relevé que la notification brutale à la salariée de son changement d'affectation ne comportait aucune indication quant à la durée de cette affectation, la cour d'appel a, sans encourir aucun des griefs du moyen, légalement justifié sa décision.

42) Si la voie électronique (Intranet) est admise, l'employeur ne saurait cependant se contenter d'une simple mise en ligne des emplois disponibles dans l'entreprise. Il doit procéder à une diffusion spécifique des emplois auxquels les intéressés peuvent prétendre (Cass. soc. du 20.04.2005, n° 03-41.802, *RJS* 6/05 n°690).

43) Art. L. 3123-8 du Code du travail.

44) Art. L. 1233-45 du Code du travail.

45) Cass. soc. du 16.12.1997, *RJS* 1/98, n°80.

46) N° 10-4389.

47) Cass. soc. du 20.11.1991, n°88-43.120, *RJS* 1/92 n°1.

48) Art. L. 1224-1 du Code du travail.

49) Directive 2001/23 du 12.03.2001.

50) Directive n° 2001/23/CE du 12.03.2001.

51) Cass. soc. du 18.11.2009, Société Open cascade, n°2279.

52) Art. L. 2323-1 du Code du travail.

53) Le CE est par ailleurs destinataire d'informations dans d'autres domaines que l'économique.

54) Les mesures concernées doivent cependant être significatives et ne pas apparaître comme ponctuelles voire individuelles (Cass. crim. du 12.2.1991, n°89-86.881, *RJS* 4/91 n°482).

55) Art. L. 2323-6 du Code du travail.

56) La création du CE Européen, du Comité central d'entreprise, du Comité de groupe... participe à cette évolution.

57) A partir de 10% du capital.

58) Art. L. 2323-47 du Code du travail.

59) Un rapport unique peut par accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe se substituer aux documents devant être diffusés.

60) Dans les entreprises commerciales d'au moins 300 salariés, on complète ces informations par des documents de gestion prévisionnelle (Art. L. 2323-10 du Code du travail). Ces informations sont réputées confidentielles.

contractuelle. Si une directive européenne a bien prévu une information individuelle des salariés dans le cadre d'un tel transfert (50), elle n'a pas encore été transposée dans l'ordre interne. Dans un arrêt du 18 novembre 2009 (51), la Cour de Cassation écarte la solution prônée par la directive qui, en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, prévoit que les travailleurs concernés par le transfert doivent être informés préalablement de la date fixée ou proposée pour le transfert, du motif du transfert, des conséquences juridiques économiques ou sociales du transfert pour les travailleurs et des mesures envisagées à l'égard de ces derniers. Il est possible de considérer que cette obligation d'information s'imposera dans l'avenir dès que la France aura intégré dans le droit interne les effets de la directive de 2001.

S'il n'est pas possible de parler en France de « *cogestion* » pour évoquer l'obligation d'information de l'employeur, il convient de souligner l'importance de l'obligation de transparence des dirigeants d'entreprise à l'égard des salariés. Le rôle joué par la représentation du personnel permet de compléter l'information dont disposent désormais les salariés au travers de ces relais traditionnels.

II. L'information indirecte des salariés

L'histoire du droit du travail s'inscrit sur le socle de la mise en place de la représentation du personnel. La relation individuelle « *Employeur / Salarié* » apparaît dès le XIX^{ème} siècle comme extrêmement défavorable au travailleur, celui-ci subissant dans son quotidien les conséquences d'un libéralisme sauvage aux conséquences humaines non maîtrisées.

Délégués du personnel (DP), Comité d'entreprise (CE), délégués syndicaux (DS) et Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) constituent les principales structures destinées à relayer les droits des salariés et, de fait, l'information sur leur exercice.

A. L'information économique de la représentation du personnel

Depuis les lois Auroux de 1982, les représentants des salariés et les élus du comité d'entreprise ont droit à davantage d'égards. Ils disposent, en théorie, d'une panoplie assez fournie de données qui vont des informations comptables et financières (le bilan, le compte de résultat et divers documents) à celles concernant la production et la technologie, en passant par les données sociales (salaires, formation, ...).

Ayant pour objet d'assurer une expression collective des salariés dans les décisions relatives à l'évolution économique et financière de l'entreprise (52), le CE constitue l'organe majeur en mesure de disposer d'une

information économique précise sur l'entreprise (53), le délégué du personnel pouvant intervenir de manière subsidiaire.

1. Le Comité d'entreprise, support de l'information économique du salarié

Le CE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures (54) de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle (55). Si sa compétence intègre les conditions d'emploi et les problèmes généraux qui en résultent, c'est dans le domaine économique que la progression de ses compétences s'est accompagnée d'une évolution significative des informations tenues à sa disposition par l'employeur (56).

L'information économique du CE intervient dès sa mise en place, l'employeur lui fournissant une documentation économique et financière précisant, en particulier, la forme juridique de l'entreprise, ses perspectives économiques, sa position éventuelle au sein d'un groupe, la répartition du capital entre les actionnaires (57) et la position de l'entreprise dans la branche d'activité. Cette information de base s'accompagne d'informations plus fines touchant à la marche de l'entreprise comme l'évolution des commandes, la situation financière, l'exécution des programmes de production, les retards éventuels dans le paiement des cotisations de sécurité sociale... et donne lieu à la remise par l'employeur d'un rapport annuel sur la situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés (58) et de rapports et informations plus complets (59) évoquant la situation économique et les perspectives (60) de l'entreprise au-delà de ce seuil (61). L'emploi et son évolution font l'objet d'informations spécifiques permettant au CE d'affiner ses analyses sur l'état social de l'entreprise.

Cette information du CE sur l'état économique de l'entreprise s'accompagne d'une information ponctuelle liée à des événements ou situations particuliers. Le CE doit ainsi être saisi « *en temps utile* » des projets de restructuration et de compression des effectifs (62). L'information qui lui est transmise sur ce type de projet doit être suffisante pour lui permettre d'émettre un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application (63). Dans le même ordre, les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise (64) (fusion, cession, acquisition de filiales, opérations de concentration, etc. ...), les offres publiques d'acquisition (65) (OPA), les procédures collectives (66), les attributions d'aides publiques (67)... doivent faire l'objet d'une information du CE et participe à la volonté affirmée du législateur de donner à la représentation du personnel une information la plus complète possible de la réalité de la vie économique de l'entreprise.

Le constat de l'existence d'éléments de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise et l'absence de réponse satisfaisante de l'employeur permettent au CE de faire jouer son droit d'alerte (68). S'il n'est pas possible – ici encore – de parler de cogestion, le CE se voit, de fait, reconnaître une possibilité de réagir lorsque son analyse de l'information qui lui a été transmise le justifie. La transmission de l'information en direction des salariés de l'entreprise se fait par la capacité laissée au CE d'organiser, dans le local mis à sa disposition par l'employeur, des réunions d'information interne destinées au personnel de l'entreprise portant notamment sur les thèmes correspondants à ses attributions économiques (69).

2. Le délégué du personnel, organe complémentaire d'information des salariés

Si le délégué du personnel est en charge de la présentation des réclamations individuelles ou collectives (70) à l'employeur, il se voit confier des fonctions complémentaires en cas d'absence de CE. Ainsi, en cas de carence constatée aux élections du CE, ses attributions seront exercées temporairement par les DP (71). De fait, l'employeur sera tenu de leur fournir les informations économiques nécessaires à leur mission au cours de la réunion mensuelle qui leur est consacrée. Un procès verbal concernant les questions économiques examinées doit être établi.

Par suite, en l'absence de CE – carence ou suppression – les DP auront la possibilité d'exercer le droit d'alerte économique dévolu à l'institution (72). Ils peuvent demander des explications à l'employeur dans les mêmes conditions qu'un CE et, en cas de réponse insuffisante, saisir le conseil de surveillance de l'entreprise ou les associés dans d'autres formes de sociétés.

Les réunions organisées par l'employeur, une fois par mois ou à leur demande en cas d'urgence, permettent d'organiser le droit à l'information par le dépôt de questions sous forme écrite. Elles sont transcrites sur un registre spécial sur lequel figure les réponses motivées de l'employeur.

Dans le but de permettre aux DP d'établir des relations avec les salariés et, de fait, de leur transmettre des informations, le Code du travail permet aux DP de circuler dans l'entreprise et d'y établir tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission (73). Ce droit de circulation ne doit cependant pas perturber de manière excessive le bon fonctionnement de l'entreprise (74).

La possibilité de distribuer des tracts et le droit d'affichage complètent les possibilités pour les DP d'informer les salariés (75). L'employeur doit fournir des emplacements d'affichage dans l'entreprise mais l'information qui y figure doit relever de la compétence des DP (76), l'employeur n'ayant alors pas la possibilité de s'y opposer (77). La jurisprudence est venue

définir le détail de ce qui constitue l'exercice normal du droit d'information en direction des salariés ainsi attribué aux délégués du personnel. Cela peut être le compte rendu des réunions avec l'employeur ou avec l'inspecteur du travail, des enquêtes en matière de santé et de sécurité, des informations relatives au droit du travail... Les communications de nature politique sont prohibées.

B. L'information de la représentation du personnel dans les conditions d'emploi

1. Le délégué syndical ou l'information au service de la revendication

Si l'information est de plus en plus reconnue comme un droit fondamental non seulement de l'individu mais aussi des groupes et des collectivités dans l'entreprise, le droit à l'information du personnel apparaît comme un contrepoids au pouvoir du chef d'entreprise, ce droit collectif s'exerçant essentiellement par le canal des représentants des salariés. Parmi ceux-ci les organisations syndicales, par l'intermédiaire des délégués syndicaux, disposent d'une place primordiale, car elles sont seules en mesure, de par leurs structures et leur implantation dans le cadre des branches professionnelles, de diffuser une information qui soit à la mesure des problèmes intéressant les salariés (emploi, rémunérations, conditions de travail, transports, logement...) (78).

Si le CE et le DP participent à leur mesure à cette information sur les conditions d'emploi, elle permet aux DS de développer leur mission revendicative (79). L'employeur est tenu de leur communiquer un certain nombre d'informations et de documents voire même de les consulter. Ces informations concernent tous les documents nécessaires à la conduite de négociations et notamment la convention collective et les accords applicables dans l'entreprise, les salaires payés (80), le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes établi pour le comité d'entreprise (81), le rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, le bilan annuel du travail à temps partiel, le bilan social, les documents d'information au comité d'entreprise pour l'élaboration du plan de formation et les documents d'information au comité d'entreprise sur l'accueil des stagiaires. Ces éléments doivent être accompagnés d'explications permettant aux DS d'apprécier leur capacité à présenter des revendications justifiées (82). La mesure de cette information n'est pas déterminée et va dépendre des négociateurs eux-mêmes.

La section syndicale et le délégué syndical disposent, par ailleurs, de moyens de communication leur permettant de relayer auprès des salariés l'information transmise par l'employeur en y ajoutant une dimension analytique. L'affichage des communications syndicales (83) s'effectue librement sur des

61) Art. L. 2323-55 du Code du travail.

62) Art. L. 2323-15 et 16 du Code du travail.

63) Lorsque le projet risque d'impacter une entreprise sous traitance, le CE de cette dernière doit en être immédiatement informé.

64) Art. L. 2323-19 et s. du Code du travail.

65) Art. L. 2323-20 du Code du travail.

66) Art. L. 2323-44 du Code du travail.

67) Art. R. 2323-7-1 du Code du travail.

68) Art. L. 2323-78 du Code du travail.

69) Art. L. 2325-13 du Code du travail.

70) Art. L. 2313-1 du Code du travail.

71) Art. L. 2323-13 du Code du travail.

72) Art. L. 2313-14 du Code du travail.

73) Art. L. 2315-5 du Code du travail.

74) La présentation de revendications professionnelles au cours d'une grève ne pose pas de problème (Cass. soc. du 8.11.1988, *RJS* 1/89 n°47) alors que l'arrêt du travail pour présenter des informations constitue une faute grave (Cass. soc. du 3.10.1963, n°71-40.102).

75) Art. L. 2315-12 du Code du travail.

76) Cass. soc. du 5.04.1954, n° 48.895.

77) Cass. crim. du 8.5.1968, n° 67-92.659.

78) J.-M. Verdier, *Syndicats et droit syndical*, volume II, *Dalloz* 1984, p.184.

79) Art. L. 2143-3 du Code du travail.

80) Signalons ici que si l'employeur n'est pas obligé de donner des informations sur les salaires individuels, il est tenu de communiquer des informations sur la masse globale des primes, sur les ventilations de celles-ci par catégories de salariés et sur les critères de leur attribution (CA de Paris du 9.02.1996, *RJS* 4/96, n°427).

81) Art. L. 432-3-1 du Code du travail.

82) La mesure de cette information n'est pas déterminée et va dépendre des négociateurs eux-mêmes.

83) Art. L. 2143-3 du Code du travail.

84) Un exemplaire de chaque communication doit cependant être transmis à l'employeur au moment de l'affichage.

85) Il n'y a pas d'obligation dans ce cas de transmission à l'employeur mais ces tracts doivent respecter les limites du droit syndical.

86) Art. L. 2142-4 du Code du travail.²

87) Art. L. 2142-6 du Code du travail.

88) L'accord de l'employeur est requis quand il ne s'agit pas d'une personnalité syndicale.

89) Art. L. 2142-10 et 11 du Code du travail.

90) Art. L. 4612-2 du Code du travail.

91) L'employeur doit fournir au CHSCT la documentation juridique et technique adaptée aux risques particuliers de l'établissement.

92) Art. L. 4614-9 du Code du travail.

93) Art. L. 4614-12 du Code du travail.

94) Cass. soc. du 25.06.2003, n°01-13.826, RJS 7/05, n°752.

95) Art. L. 4614-9, al. 1 du Code du travail.

96) Les membres du CHSCT sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'établissement ou son représentant. Ils sont, en outre, soumis au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

97) Circ. DRT 15 du 25.03.1993.

98) Toutefois, aucune disposition du code du travail ne permet d'imposer à l'employeur des réunions d'information avec les salariés.

99) Le CHSCT peut ainsi être sollicité par le CE pour faire des études (Art L. 2323-28 du Code du travail) et les DP ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toute question relevant de la compétence du comité (Art. L. 2312-9 du Code du travail).

panneaux réservés à cet effet et distincts de ceux affectés aux DP et au CE (84). De même, les publications et les tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise (85) mais uniquement aux heures d'entrée et de sortie du travail (86). La communication en ligne par le moyen d'un site syndical sur l'Intranet de l'entreprise ou la diffusion par messagerie électronique ne peut être organisée que par un accord d'entreprise (87), l'employeur n'étant pas tenu de fournir ce type de moyens aux organisations syndicales. Des réunions peuvent être organisées en dehors du temps de travail entre adhérents de la section ou avec une personnalité extérieure à l'entreprise (syndicale ou non) (88) dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors du temps de travail (89).

2. Le CHSCT, organe d'information sur l'hygiène et la sécurité

Le CHSCT est une instance ayant pour but d'associer les salariés aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (90). Il participe ainsi à la protection de leur santé physique et mentale, à leur sécurité et à l'amélioration de leurs conditions de travail. Il procède à l'analyse des risques professionnels, des conditions de travail et d'exposition à des facteurs de pénibilité (91). Il dispose à cette fin d'un important rôle consultatif.

Pour réaliser l'ensemble de ses prérogatives, le CHSCT reçoit de l'employeur une information indispensable à l'exercice de sa mission (92). Cette obligation générale couvre la transmission du registre des accidents du travail bénins, du document unique d'évaluation des risques, du rapport écrit et programme annuels de prévention, du plan de prévention dans le cas de l'intervention d'une équipe extérieure, du carnet de maintenance des équipements de travail et des mises en demeure et autres éléments liés aux divers contrôles pouvant intervenir dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité. Le CHSCT est par ailleurs tenu informé des observations de l'inspection du travail, du médecin-inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de prévention.

Afin de lui permettre d'appréhender les conséquences de projets importants susceptibles de modifier les conditions de santé ou de sécurité et en cas de risque grave constaté dans l'établissement, le Comité peut recourir à un expert agréé (93). L'employeur est alors tenu de lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission et assumer les frais de l'expertise. En cas de désaccord, ce sont les juges du Tribunal de Grande Instance qui

apprécient souverainement cette nécessité (94). Les moyens (95) mis à la disposition du CHSCT participent à l'information des salariés. De par leur capacité à mettre en évidence les dysfonctionnements de l'entreprise en matière de sécurité, ils peuvent transmettre à l'employeur leurs remarques et analyses tout en les informant d'éventuelles difficultés (96). A cette fin, le chef d'établissement est tenu de lui fournir les moyens nécessaires de dactylographie, de reproduction, de transmission et diffusion des procès verbaux (97) comme, par exemple, des panneaux d'affichage (98). Les liens qui existent entre le CHSCT et les autres institutions représentatives du personnel (99) participent à cette information, les éléments transmis par le Comité ayant la possibilité d'être relayés par les moyens dont ils disposent.

Les progrès de l'information des salariés dans l'entreprise constituent une évidence tant l'époque de « l'employeur seul maître » semble constituer aujourd'hui une phase de notre histoire sociale définitivement révolue. L'obligation de transparence qui pèse sur l'employeur concerne de nombreux domaines comme le social, l'économique, les conditions d'emploi, l'hygiène et la sécurité.

Ces progrès extrêmement significatifs depuis les lois Auroux de 1982 traduisent la reconnaissance de véritables droits citoyens reconnus aux salariés dans leur entreprise. Tant directement que par l'intermédiaire de la représentation du personnel, ils disposent de flux d'information réguliers leur permettant de bien connaître et, de fait, de mieux comprendre leur environnement professionnel.

Pourtant la reconnaissance du droit à l'information ne peut que s'inscrire dans le temps et – malgré ces progrès incontestables – l'information des salariés demeure incomplète. L'actionnariat salarié constitue un exemple de ces imperfections, de nombreuses sociétés ne communiquant pas la part de leur capital détenu par leurs salariés. A cet effet, le renforcement du rôle joué par le Conseil supérieur de la participation pourrait permettre d'évidents progrès. Dans d'autres domaines, souvent proches de la finance et de l'économie, l'information des salariés est susceptible d'être améliorée tout en respectant les prérogatives et pouvoirs de l'employeur.

Pour Alfred Sauvy, « *Bien informés, les hommes sont des citoyens, mal informés ils deviennent des sujets* ». La marche vers la reconnaissance de la citoyenneté des salariés passe par la pleine reconnaissance de leur droit à l'information. Les progrès sont réels, des améliorations sont possibles.