À quels documents la délégation du personnel a-t-elle accès ?

Réponse courte

À ce que l'employeur doit lui transmettre, pas à ce qu'il détient. L'article L.414-1 définit l'**information** comme la transmission de données à la délégation « à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés », de manière à lui permettre d'examiner le sujet et de préparer la consultation. Il n'existe aucun droit de consultation générale des dossiers.

L'article **L.414-5** fixe le déclencheur : le chef d'entreprise informe et consulte **préalablement à toute décision importante** — construction ou transformation des installations, introduction ou transformation de l'équipement, modification des méthodes de travail et des procédés de production, à l'exception des secrets de fabrication.

Une limite est absolue : les **dossiers individuels** contiennent des données concernant d'autres salariés, dont la communication suppose un fondement au sens du RGPD. La délégation n'y accède pas, sauf mandat exprès de l'intéressé.

Définition

L'**information** est la transmission de données permettant à la délégation de prendre connaissance d'un sujet et de l'examiner. La **consultation** va plus loin : elle suppose un échange de vues et l'établissement d'un dialogue avant la décision.

Ces deux notions se distinguent de la **codécision** de l'article L.414-9, qui impose un accord dans les entreprises d'au moins cent cinquante salariés pour certaines décisions limitativement énumérées.

Conditions d’exercice

Le droit porte sur des sujets, non sur des documents : c'est la matière traitée qui détermine ce qui doit être transmis.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Matière	Régime	Base
Décisions importantes sur les installations, l'équipement, les méthodes de travail	Information et consultation préalables	L.414-5
Conditions de travail et situation sociale du personnel	Avis et propositions de la délégation	L.414-3, paragraphe 1er, point 1
Élaboration ou modification du règlement intérieur	Avis de la délégation et surveillance de son exécution	L.414-3, paragraphe 1er, point 2
Installations techniques de contrôle, santé et sécurité, critères de sélection	Codécision au-delà de cent cinquante salariés	L.414-9
Traitement à des fins de surveillance	Information préalable détaillée, saisine de la CNPD possible	L.261-1
Dossiers individuels des salariés	Pas d'accès, sauf mandat exprès du salarié	RGPD

Modalités pratiques

Ce qui est transmis doit être daté et conservé : c'est la trace de l'information qui prouve que la consultation a précédé la décision.

Geste	Marche à suivre
Transmission	Adresser les données par écrit, avec la date, avant la décision
Réunion	Consigner les délibérations dans le procès-verbal contresigné (L.414-13)
Confidentialité	L'invoquer expressément lorsqu'elle se justifie, sans en faire une règle générale
Critères de sélection	Remettre au délégué à l'égalité la liste tenue à jour des critères de L.414-9, points 3 et 5
Demande portant sur un dossier individuel	La refuser, sauf mandat écrit du salarié concerné
Archivage	Conserver les convocations, ordres du jour et procès-verbaux le temps des mandats

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

La preuve de l'antériorité est le point que les entreprises négligent le plus. Informer après la décision revient à ne pas informer : la date de transmission doit précéder celle de la décision, et c'est le procès-verbal contresigné qui l'établit le plus sûrement.

Le procès-verbal de l'article L.414-13 est d'ailleurs l'un des rares documents que le Code impose de faire signer par les deux parties. Il établit ce qui a été présenté, discuté et décidé à une date donnée, et vaut bien mieux qu'un compte rendu unilatéral.

Une confidentialité invoquée systématiquement se retourne contre l'employeur. La loi permet de la faire valoir, mais le délégué à l'égalité reçoit la liste des critères généraux **même dans ce cas** : il est alors tenu au secret, sauf à saisir l'ITM des critères qui violent le principe d'égalité de traitement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.414-1 du Code du travail	Définition de l'information et de la consultation de la délégation du personnel
Article L.414-3 du Code du travail	Missions en matière d'information et de consultation, dont l'avis sur le règlement intérieur
Article L.414-5 du Code du travail	Information et consultation préalables à toute décision importante
Article L.414-9 du Code du travail	Codécision dans les entreprises d'au moins cent cinquante salariés
Article L.414-13 du Code du travail	Procès-verbal contresigné et liste des critères généraux remise au délégué à l'égalité
Article L.261-1 du Code du travail	Information préalable en matière de surveillance et saisine de la CNPD

La délégation reçoit ce que l'employeur doit lui transmettre sur des sujets déterminés ; elle n'a pas accès aux dossiers individuels. Conservez la date de transmission et le procès-verbal contresigné : ils établissent que la consultation a précédé la décision.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.