

Quels sujets aborder obligatoirement en réunion avec la délégation du personnel ?

Réponse courte

Les sujets imposés par le Code du travail s'articulent autour de trois blocs. Premier bloc, la **marche de l'entreprise** : évolution récente et probable des activités et de la situation économique (art. [L.414-2](#)), complétée par un rapport semestriel sur la situation et l'évolution de l'**emploi**, avec statistiques ventilées par sexe (art. [L.414-3](#)). Deuxième bloc, la **sécurité et la santé** : risques, mesures de prévention et évolution du taux d'absence (art. [L.414-2](#)).

Troisième bloc, les projets : toute décision susceptible d'entraîner des **modifications importantes** de l'organisation du travail ou des contrats, le recours à l'intérim, le télétravail et le droit à la déconnexion (art. [L.414-3](#)). À partir de **150 salariés** s'ajoutent l'information économique et financière semestrielle (art. [L.414-7](#)) et les décisions à prendre d'un commun accord, du règlement intérieur aux critères d'embauche et d'appréciation (art. [L.414-9](#)), examinées en réunion trimestrielle (art. [L.414-10](#)).

Définition

Les réunions entre l'employeur et la délégation du personnel sont les séances où s'exercent concrètement les droits d'**information et de consultation** du personnel : la délégation doit se réunir au moins six fois par an, dont trois fois avec la direction (art. [L.415-6](#)), et une réunion trimestrielle est imposée dans les entreprises d'au moins 150 salariés pour les décisions relevant du commun accord (art. [L.414-10](#)).

L'ordre du jour structure ces échanges : pour les réunions de la délégation, il est arrêté par son bureau et communiqué aux membres au moins **cinq jours** avant la séance (art. [L.416-2](#)) ; pour la réunion trimestrielle, il est fixé d'un commun accord entre le président de la délégation et le chef d'entreprise, avec le même délai de communication (art. [L.414-10](#)).

Conditions d'exercice

Chaque thème obligatoire a sa périodicité propre, que l'employeur doit intégrer dans son calendrier social annuel.

Sujet obligatoire	Périodicité et base légale
Marche et vie de l'entreprise	Sur demande, ou mensuellement dès 150 salariés (art. L.414-2)
Situation et évolution de l'emploi	Semestriellement, statistiques ventilées par sexe (art. L.414-3)
Sécurité, santé, taux d'absence	Information nécessaire à la mission, en continu (art. L.414-2)
Évolution économique et financière	Rapport annuel écrit si moins de 150 salariés (art. L.414-2) ; deux fois par an au moins à partir de 150 salariés (art. L.414-7)
Modifications importantes, intérim, télétravail, déconnexion	Avant toute décision (art. L.414-3)
Décisions d'un commun accord (150 salariés et plus)	Réunion au moins trimestrielle (art. L.414-9 et L.414-10)

Modalités pratiques

L'inscription des points à l'ordre du jour obéit à des délais précis, dont le non-respect vicie la réunion.

Règle d'ordre du jour	Contenu
Réunions de la délégation	Ordre du jour arrêté par le bureau, communiqué aux membres au moins 5 jours avant (art. L.416-2)
Demande d'inscription (délégation)	Points demandés par un tiers des membres au plus tard 3 jours ouvrables avant (art. L.416-2)
Réunion trimestrielle (150 salariés et plus)	Ordre du jour fixé d'un commun accord, communiqué 5 jours avant (art. L.414-10)
Demande d'inscription (réunion trimestrielle)	Questions demandées par la moitié des délégués ou proposées par l'employeur 3 jours avant (art. L.414-10)
Procès-verbal	Délibérations consignées et contresignées ; copie au chef d'entreprise (art. L.414-13 et L.416-5)

Pratiques et recommandations

Bâtir un calendrier social annuel intégrant les rendez-vous récurrents (rapports semestriels emploi, information économique, réunions trimestrielles) évite les oublis qui constituent l'essentiel des manquements constatés.

Préparer des supports écrits pour chaque sujet obligatoire : la qualité de l'information transmise conditionne la validité de la consultation, la délégation pouvant exiger des informations complémentaires (art. [L.414-2](#)).

Traiter les sujets exceptionnels sans attendre l'échéance suivante : un projet de restructuration ou de licenciement collectif déclenche ses propres obligations de négociation (art. [L.166-2](#)), distinctes du cycle ordinaire des réunions de la [délégation du personnel](#).

Consigner systématiquement les avis rendus et les réponses motivées de l'employeur : ces procès-verbaux, prévus par les [spécificités de la délégation du personnel](#), sont la preuve du respect des obligations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-2 du Code du travail	Information sur la marche de l'entreprise, la sécurité, la santé et le taux d'absence
Art. L.414-3 du Code du travail	Consultation sur l'emploi, les modifications importantes, l'intérim, le télétravail et la déconnexion
Art. L.414-7 du Code du travail	Information économique et financière semestrielle dans les entreprises d'au moins 150 salariés
Art. L.414-9 et L.414-10 du Code du travail	Décisions d'un commun accord et réunion trimestrielle dédiée
Art. L.415-6 du Code du travail	Réunions de la délégation, dont trois par an au moins avec la direction
Art. L.416-2 du Code du travail	Établissement et communication de l'ordre du jour des réunions de la délégation

Les obligations croissent avec l'effectif : le socle commun s'applique dès 15 salariés, les volets économiques renforcés et le commun accord à partir de 150. L'omission d'un sujet obligatoire fragilise les décisions prises et peut caractériser une entrave. Un calendrier social documenté reste la meilleure protection.

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.