



Flash juridique



Le registre du personnel, mine d'informations pour le CSE



Bonjour Tom ! Viens à notre aide s'il te plaît. Notre employeur ne communique aucune information sur les effectifs et la BDESE n'est jamais à jour.



Bonjour Chris. Qu'il y ait ou non un CSE, tout employeur doit tenir un registre unique du personnel (RUP) pour y inscrire tous les salariés qu'il recrute et dans leur ordre d'arrivée dans l'entreprise. C'est précisé par l'article L1221-13 du code du travail.



Avec les collègues, ce que nous aimerions c'est aussi savoir qui quitte l'entreprise et suivre si les départs sont remplacés.



Le RUP va vous aider car le décret D1221-23 complète l'exigence légale. L'employeur doit reporter (et ne jamais supprimer) bien d'autres indications qui vous seront utiles : nationalité, date de naissance, genre, emploi et qualification, temps partiel si c'est le cas, apprenti ou contrat de professionnalisation le cas échéant...



Tom, ça ne marche que pour les CDI ?



Pas du tout Chris. Le décret impose de préciser quand le contrat est à durée déterminée et d'indiquer aussi la mention « salarié temporaire » quand l'entreprise passe par l'intérim. Pour les travailleurs étrangers, le numéro de l'autorisation de travail sera aussi inscrit. Le nom des tuteurs devrait aussi y figurer avec celui de leurs stagiaires et la durée des stages. Le RUP sera complété si un CDD ou un apprenti est embauché en CDI ou si un temps partiel passe à temps complet. Le RUP est LA mine d'informations sur l'effectif d'une entreprise.



Formidable Tom. C'est exactement l'information que nous demandons. Mais je le trouve où ce registre du personnel ?



L'entreprise doit tenir un RUP par établissement. Il peut arriver qu'une boutique ou un magasin qui n'a pas de représentant de l'employeur n'en est pas car les salariés seront alors rattachés à un établissement réunissant plusieurs boutiques. Ensuite, si pendant longtemps le registre était sous forme papier, les RUP informatisés s'y sont souvent substitués. Normalement le CSE (ou le CE si c'est plus ancien) aura été consulté et l'inspecteur du travail destinataire de l'avis des élus.



Très bien, mais où puis-je le lire ce registre ?

Le RUP est tenu à la disposition du CSE, de l'inspection du travail et des agents de contrôle de l'URSSAF. Auparavant, le suivi était souvent pris en mains par les délégués du personnel mais tout élu du CSE y a accès. Note aussi qu'au moment de négocier le PAP (protocole d'accord préélectoral), les syndicats doivent pouvoir contrôler l'effectif. L'employeur doit leur présenter si besoin le RUP.



Au fait Tom, ce sont des données individuelles. Cela doit poser des difficultés avec la RGPD ?

La loi considère nécessaire de conserver les données au moins 5 ans à compter du départ du salarié, CDI comme CDD. Idem pour les stagiaires. D'ailleurs, beaucoup de sociétés conservent cette part de leur histoire sociale. Personnellement, je trouve cela plutôt bien de n'oublier aucune personne qui est venue travailler un temps plus ou moins long dans l'entreprise. Bien sûr, quand un registre papier est terminé, il est possible de l'archiver pour en ouvrir un nouveau !



Merci Tom ! Nous n'allons pas remonter aux calendes grecques mais avoir l'information sur ces derniers mois va nous être bien utile pour mettre en évidence l'absence de remplacements, le sous-effectif et la surcharge de travail !

Bonne chance Chris mais tu sais, plutôt que réclamer le RUP chaque mois, inscrivez à l'ordre du jour de vos CSE un point sur les entrées-sorties et motifs. C'est une demande légitime, l'occasion de souhaiter la bienvenue aux entrants et de mettre à jour la liste des bénéficiaires des activités sociales...

