

Rédaction des PV de CE : de nouveaux délais à respecter !

Nouveauté introduite par un des décrets d'application de la loi Rebsamen, le Secrétaire de l'instance est désormais tenu de respecter certains délais en ce qui concerne la rédaction du PV. Dans ce nouveau contexte, plus contraint, la question de l'externalisation de la rédaction du procès-verbal se pose plus que jamais, dans la mesure où, si les délais de remise du PV raccourcissent, la rédaction reste toujours aussi chronophage. Partenaire des IRP depuis plus de douze ans, AB Report vous propose un aperçu des récentes évolutions réglementaires.

Si aucune limite de temps n'était jusqu'alors vraiment spécifiée, les délais de transmission du PV de CE à l'employeur ont été précisés par le décret n°2016-453 du 12 avril 2016. Désormais, dans le cadre des réunions ordinaires du CE, « le procès-verbal est établi et transmis à l'employeur par le Secrétaire du Comité dans les quinze jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de quinze jours, avant cette réunion. »

Dans le cas particulier d'un projet de licenciement collectif (PSE), « le procès-verbal est établi et transmis à l'employeur dans un délai de trois jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte ou, si une nouvelle réunion est prévue dans ce délai de trois jours, avant cette réunion. »

Plus serré encore, lorsque l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire, le délai est d'un jour seulement. « A défaut d'accord, le PV établi par le Secrétaire contient au moins le



résumé des délibérations et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.»

Une chose est sûre, ces nouvelles dispositions viennent considérablement tendre les délais de rédaction des procès-verbaux de réunions, lesquelles sont par ailleurs souvent très denses et parfois programmées à intervalle rapproché, actualité sociale oblige.

Bref, des évolutions qui ne vont pas faciliter la mission du Secrétaire, s'il décide d'assurer seul la rédaction du PV de réunion. En pratique, nombre d'entre eux font déjà appel aux services de sociétés de rédaction qui, outre leurs connaissances des IRP et des enjeux du dialogue social, sont en mesure de rédiger des procès-verbaux dans des délais fixés contractuellement, pouvant être assez courts.

L'enregistrement des séances devient également un droit

Le décret officialise clairement le recours à l'enregistrement de la séance, bien qu'il s'agisse déjà d'une pratique courante dans bon nombre d'instances. L'article D. 2325-3-2 précise ainsi que « l'employeur ou la délégation du personnel au Comité d'Entreprise peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances. » L'enregistrement de la séance permet non seulement au rédacteur de dresser un procès-verbal conforme et fidèle aux échanges, mais il constitue également



pour les Elus un moyen de vérifier a posteriori des passages peu clairs ou contestés. « Lorsque la décision d'enregistrer émane du CE, l'employeur ne peut s'y opposer, sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et qu'il présente comme telles ».

Point important, le décret souligne à ce propos que le rédacteur externe « est tenu à la même obligation de discrétion que les membres du comité ».

En l'absence d'accord, les frais liés à l'enregistrement et à la rédaction sont « pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier. »

En revanche, lorsque le CE décide d'externaliser la rédaction et l'enregistrement des réunions, il lui revient de financer la prestation sur son budget Activités Economiques et Professionnelles (AEP), sauf arrangement entre les élus et l'employeur.

L'externalisation de la rédaction du PV devra se généraliser

En partant du principe que, pour un prestataire extérieur, le délai de livraison moyen d'un compte rendu synthétique d'une réunion d'une demi-journée est d'environ six jours ouvrés, nul doute que le Secrétaire de l'instance pourra se retrouver confronté à des situations d'urgence, à gérer et à anticiper, avec des PV pouvant être exigés sous un à trois jours, le cas échéant.

De par sa structure et son organisation, AB Report, en tant que prestataire, est en mesure de rédiger un procès-verbal dans des temps plus contraints, si nécessaire. Pour un PV devant être remis sous un ou trois jours, il lui sera par exemple possible de mobiliser, sur la période, un rédacteur exclusivement dédié à la rédaction du procès-verbal concerné. Pour une réunion longue et dont le PV doit reprendre chaque phrase et intervention (une heure de bande nécessite environ une journée de travail, ndlr), la rédaction du PV devra alors être divisée entre plusieurs rédacteurs.

Pour les réunions les plus importantes et les situations de grande urgence, AB Report propose une prestation qui mobilise simultanément deux rédacteurs pendant la réunion, afin de remettre, dès la fin des débats, le procès-verbal, rédigé et relu, sur clé USB (la synthèse Eclair).

Le cas échéant, le rédacteur peut également rédiger un extrait de PV, sur un point particulier, lequel sera remis avant la version finale et complète. Très utile, par exemple quand il faut transmettre sous 48 heures une information à la DIRECCTE, cette solution peut faire l'objet d'une facturation adaptée, afin de répondre aux exigences de temps et de tenir compte de délais de rédaction raccourcis.



Préserver une information sociale de qualité

Si le décret du 12 avril 2016 fixe désormais des délais de transmission des PV à l'employeur, il formalise également le recours à un rédacteur externe et officialise l'enregistrement des séances, autant d'outils et de ressources au service du Secrétaire du CE. Mais dans ce qui risque de devenir une course aux délais, avec une rédaction ultra rapide comme corollaire, la priorité pourra-t-elle toujours être donnée à la qualité des PV, mémoires de l'Entreprise et supports des décisions et engagements actés en séance ?

Une dimension que les élus devront certainement prendre en compte à travers certains arrangements négociés avec la Direction, l'objectif premier restant de préserver la bonne information des salariés et un dialogue social de qualité.

Article rédigé par Emmanuel Villin et Arthur Georges.



Infos & contact
Tél. +33(0)1.42.45.02.07
www.abreport.com