

De la nécessité d'adapter le format du PV au contexte de l'Entreprise

Dans le cadre de leurs attributions, les IRP sont appelées, au fil des réunions, à suivre la vie de l'Entreprise, dans les bonnes comme dans les mauvaises passes. Certains projets particulièrement sensibles, comme par exemple un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), peuvent parfois avoir pour effet de crispier les échanges entre élus et Direction. Dans ce contexte, le contenu du PV de la réunion prend une importance capitale.

Tous les élus l'admettront volontiers : face à une réorganisation pouvant menacer des emplois, les propos tenus et les engagements pris lors des réunions de CE ou de CCE prennent une importance toute particulière. Quand la négociation est rude et que les esprits peuvent parfois s'échauffer, il est bien compréhensible que les élus veillent à ce que les propos rapportés dans le PV soient fidèles aux échanges. Bien souvent, le contenu de ce dernier devient un véritable enjeu, et son élaboration peut cristalliser les tensions, d'autant que la loi Rebsamen est venue considérablement raccourcir le délai sous lequel le procès-verbal doit être rédigé. Face à cette réalité de plus en plus contraignante, recourir à un prestataire professionnel constitue souvent la meilleure solution pour tenir des délais de rédaction très resserrés.



Le niveau de détails du PV : un contenu modulable

Si l'article D. 2325-3-1 du Code du Travail, issu des décrets d'application de la loi Rebsamen du 17 août 2015, prévoit qu'à « défaut d'accord, le procès-verbal établi par le Secrétaire du Comité contient au moins le résumé des délibérations et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion », les parties sont libres de convenir que le document sera davantage détaillé, en fonction de leurs besoins, du contexte et de leurs attentes. Les sociétés prestataires opérant sur le marché sont précisément en mesure de satisfaire cette exigence, en proposant plusieurs niveaux de retraitement, allant du mot à mot parfaitement fidèle, à la synthèse la plus brève, offrant un accès rapide à l'information de premier plan.



La synthèse : efficace, mais pas toujours adaptée aux situations tendues

La synthèse est majoritairement retenue pour les PV de réunions d'IRP : ce format,

très efficace parce qu'il se concentre sur l'essentiel, convient généralement très bien aux sujets récurrents et non conflictuels. Il suppose toutefois que le rédacteur opère un tri rigoureux dans les informations. Mais cette sélection peut devenir problématique lorsqu'il est question d'un projet sensible, notamment si des postes sont en jeu. Généralement, les échanges sont alors très denses et appellent des réponses plus détaillées.

Tel est particulièrement le cas dans le cadre d'une procédure de PSE, où les élus souhaitent conserver une trace indiscutable des engagements de la Direction et des réponses apportées à leurs questions (durée de l'accompagnement, critères d'ordre des licenciements, etc.). La Direction, pour sa part, entend pouvoir prouver qu'elle a correctement répondu aux interrogations des instances.

En pratique, il n'est pas rare qu'une instance habituée à une synthèse assez courte réalise, après la première réunion de la procédure, qu'elle a besoin de plus d'informations. Il est alors possible de revoir à la hausse les informations rapportées et conservées dans la synthèse. Il est aussi envisageable, pour refléter au plus près la tonalité des échanges, d'opter pour un PV exhaustif, reprenant la totalité des interventions prononcées, mais reformulées et améliorées.

Dans certains contextes très délicats, comme par exemple le licenciement d'un salarié protégé, la retranscription des débats est susceptible de servir de base à une procédure judiciaire : dans ce cas de figure, chaque terme prononcé aura alors son importance. Le choix d'un PV rédigé sous forme de verbatim (rédaction mot à mot) peut ici se révéler judicieux.

A noter que lorsque le dialogue social se durcit, le respect du formalisme entourant l'organisation des réunions devient une absolue nécessité pour la Direction, les élus pouvant soulever certains vices de forme susceptibles de ralentir la procédure. Par exemple, la Direction doit veiller à respecter strictement les délais de convocation légaux et à ce que le Président de séance dispose d'une délégation de pouvoir en bonne et due forme. En cas d'absence du Secrétaire de l'instance, il ne doit pas non plus oublier de désigner un Secrétaire de séance.

Respecter les délais réglementaires de rédaction des procès-verbaux, un exercice délicat en cas de procédure collective

Si, au regard d'un contexte particulier, il est toujours possible de « gonfler » un PV et de recourir à un document plus fourni en informations, cela entraîne toutefois l'allongement, à due proportion, du temps nécessaire à sa rédaction. Or, si, en application de l'article D. 2325-3-1 du Code du travail, le PV des réunions ordinaires doit, par défaut, être produit sous quinze jours, ce délai est ramené à trois jours

en cas de PSE et à seulement une journée en cas de redressement ou de liquidation judiciaire. Un vrai challenge pour le Secrétaire, responsable de la rédaction du compte rendu.

Ainsi, avec l'entrée en application de la loi Rebsamen, le Secrétaire doit parfois produire davantage d'informations, tout en disposant de moins de temps. Dans ce contexte, le recours à un prestataire spécialisé s'avère souvent indispensable. Pourtant, même pour ce dernier, cette nouvelle contrainte rend l'exercice difficile. Il est donc possible de s'interroger : ces nouveaux délais, s'ils assurent à la Direction que les procès-verbaux seront approuvés rapidement et que les procédures engagées pourront progresser au mieux, sont-ils bien réalistes en termes de fabrication du procès-verbal de la réunion ?

Bien sûr, les sociétés spécialisées dans la rédaction de PV de réunions d'IRP sont en mesure d'aider le Secrétaire de l'instance à faire face à cette injonction paradoxale. Néanmoins, l'exercice a ses limites et le temps de rédaction d'un PV de qualité n'est pas compressible à l'infini. Lorsque le délai exigé est très court (une journée par exemple), certains prestataires sont capables de proposer une solution ultime : la Synthèse Eclair (prestation AB Report, ndr), qui mobilise deux rédacteurs travaillant de concert pendant la réunion, afin de pouvoir remettre le PV seulement 20 minutes après la fin des débats.

*Article rédigé
par la Société AB Report*

