



LOI REBSAMEN : MODALITES DE DEROULEMENT DES REUNIONS DES IRP

Un récent décret d'application de la loi Rebsamen détermine les conditions dans lesquelles les institutions représentatives du personnel sont réunies en visioconférence et précise les conditions de recours à l'enregistrement et à la sténographie lors des séances du CE et le délai de transmission du procès-verbal du CE.

[Décret n°2016-453 du 12 avril 2016](#)

A – REUNION EN VISIOCONFERENCE

L'employeur peut désormais recourir à la visioconférence pour réunir le CE (mais également le CCE, le comité de groupe, le comité d'entreprise européen, le CHSCT, l'instance coordinatrice des CHSCT ou encore pour les réunions communes) **trois fois par an. Au-delà, un accord entre l'employeur et les membres élus du CE est requis.**

Il est à noter que le projet de loi Travail, en cours d'examen, prévoit que les réunions de la DUP pourraient également se dérouler en visioconférence, y compris lorsque l'ordre du jour ne comporte que des points relevant des DP.

Quant au vote, **le dispositif doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut en aucun cas être mise en relation avec son vote.** En pratique, le vote à bulletin secret s'effectue en 2 étapes :

- L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres du comité a accès aux moyens techniques en place et respectant les critères de confidentialité et de sécurité
- Le vote doit avoir lieu de manière simultanée

B – ENREGISTREMENT ET STENOGRAPHIE DES SEANCES DU CE

L'employeur ou la délégation du personnel au CE peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CE. Lorsque cette décision émane du CE, l'employeur ne peut s'y opposer, excepté pour les délibérations portant sur des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Les frais liés à l'enregistrement ou à la sténographie sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision d'y recourir émane de ce dernier, sauf accord entre l'employeur et les membres élus du CE différent.

C – DELAI DE TRANSMISSION DU PV DU CE

Le secrétaire du CE doit consigner les délibérations du comité dans le PV et envoyer celui-ci à l'employeur dans un délai et selon les modalités fixés par accord ou, à défaut, par voie réglementaire.

A défaut d'accord, le décret d'application précise que le **PV doit être transmis dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte.**

Si une nouvelle réunion est prévue dans ce laps de temps, la transmission doit être effectuée avant cette réunion :

- Délai réduit à 3 jours lorsque la consultation du CE a porté sur un projet de licenciement pour motif économique
- Délai réduit à 1 jour, lorsque l'entreprise est en redressement/ liquidation judiciaire

Quant au contenu, celui-ci doit au moins comporter le résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.