



Loi relative au dialogue social et à l'emploi : du nouveau pour les réunions des IRP

publié le **27/08/2015**, vu **2260 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi contient des dispositions novatrices au sujet des réunions des institutions représentatives du personnel (IRP). Son objectif affiché est d'améliorer l'efficacité et la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise.

1. Les réunions communes des IRP

L'article 17 de la Loi a introduit la possibilité, pour l'employeur, de tenir des réunions communes à plusieurs IRP.

1.1. IRP concernées

Selon l'article L. 23-101-1 du Code du travail, « *l'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel définies au présent livre et à l'article L. 4616-1 lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.* »

Les IRP sont ainsi visées de manière très large : délégués du personnel, comité d'entreprise, d'établissement et comité central d'entreprise, CHSCT, comité de groupe, comité d'entreprise européen, comités des sociétés européennes,...

L'instance de coordination des CHSCT est également concernée, par le jeu du renvoi à l'article L. 4616-1 du Code du travail (rappel : en cas de projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination des CHSCT, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique).

Enfin, la nouvelle délégation unique du personnel, créée par l'article 13 de la Loi, est également concernée.

A cet égard, rappelons que, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au CHSCT. (C. trav. art. L. 2326-1).

1.2. Fonctionnement

L'employeur inscrit le projet à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution (C. trav. L. 23-101-1).

L'ordre du jour doit être communiqué au moins huit jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

Par ailleurs, le texte dispose que « *les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution doivent être respectées*

» (comme c'est le cas en présence d'une DUP qui réunit les DP et le CE conservant leur fonctionnement propre).

Enfin, lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

2. Le recours à la visioconférence

Le même article 17 de la Loi prévoit le recours à la visioconférence pour certaines IRP.

2.1. IRP concernées

Selon l'article L. 2325-5-1 du Code du travail, « *le recours à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.* »

Outre le comité d'entreprise, le recours à la visioconférence sera possible pour les IRP suivantes : CHSCT (C. trav. art. L. 4614-11-1), comité central d'entreprise (C. trav. art. L. 2327-13-1), comité de groupe (C. trav. art. L. 2334-2), comité d'entreprise européen (C. trav. art. L. 2341-12), comité de la société européenne (C. trav. art. L. 2353-27-1) et instance de coordination des CHSCT (C. trav. art. L. 4616-6).

Par ailleurs, les réunions communes des IRP sont également concernées par la visioconférence, de même que la nouvelle délégation unique du personnel (DUP) (cf. § 1.1).

2.2. Fonctionnement

Le recours à la visioconférence doit être autorisé par accord entre l'employeur et les IRP concernées.

Les textes ne visent pas un accord collectif mais un accord conclu directement avec les membres de chaque IRP (membres élus du CE, délégation du personnel du CHSCT,...).

A cet égard, si les articles du Code du travail sur la visioconférence sont déjà en vigueur, un décret devra nécessairement déterminer les règles relatives au vote à bulletin secret, pour des raisons de sécurité.

A priori, l'ensemble des réunions des IRP pourra faire l'objet de la visioconférence, en cas d'accord entre les partenaires sociaux.

En effet, les textes prévoient qu'en « *l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile.* »

En d'autres termes, l'employeur ne peut, unilatéralement, décider du recours à ce nouveau dispositif pour plus de trois réunions par an.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

