

N° 2

# SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1982-1983

---

Annexe au procès-verbal de la séance du 5 octobre 1982.

## PROJET DE LOI

ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE  
EN NOUVELLE LECTURE

*relatif au développement*  
**des institutions représentatives du personnel.**

TRANSMIS PAR

M. LE PREMIER MINISTRE

A

M. LE PRÉSIDENT DU SÉNAT

(Renvoyé à la commission spéciale)

*L'Assemblée nationale a adopté, en nouvelle lecture, le projet de loi rejeté par le Sénat dont la teneur suit :*

---

Voir les numéros :

**Assemblée nationale** (7<sup>e</sup> législ.) : 1<sup>re</sup> lecture : 744 (rectifié), 852 et in-8° 160.  
Commission mixte paritaire : 1095.  
Nouvelle lecture : 1094, 1101 et in-8° 233.

**Sénat** : 1<sup>re</sup> lecture : 384, 506 et in-8° 150 (1981-1982).  
Commission mixte paritaire : 521 (1981-1982).

---

**Travail.** — *Comités de groupe - Comités d'entreprise - Comités d'établissement - Commission économique - Délégués du personnel - Délégués syndicaux - Elections professionnelles et sociales - Entreprises - Licenciement - Représentants du personnel - Syndicats professionnels - Code du travail - Code pénal*

Article premier A.

L'article L. 411-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 411-1.* — Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts. »

Article premier B.

Le deuxième alinéa de l'article L. 411-4 du code du travail est ainsi modifié :

1° après les mots : « ressortissant étranger », sont insérés les mots : « âgé de dix-huit ans accomplis » ;

2° après les mots : « aucune des condamnations visées à l'alinéa précédent », la fin de l'alinéa est supprimée.

Article premier C.

L'article L. 411-5 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 411-5.* — Tout salarié, quel que soit son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix. »

Article premier D.

L'article L. 411-6 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 411-6.* — Tout adhérent d'un syndicat professionnel peut, s'il remplit les conditions fixées par l'article L. 411-4, participer à l'administration ou à la direction de ce syndicat. »

Article premier E.

L'article L. 411-7 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 411-7.* — Les personnes qui ont cessé l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession si elles l'ont exercée au moins un an, peuvent soit continuer à faire partie d'un syndicat professionnel de salariés, soit adhérer à un syndicat professionnel de leur choix. »

Article premier F.

A l'article L. 411-21 du code du travail, les mots : « économiques, industriels, commerciaux et scolaires » sont remplacés par les mots : « matériels et moraux ».

Article premier G.

Dans le premier alinéa de l'article L. 412-4 du code du travail, les mots : « employant habituellement au moins cinquante salariés » sont supprimés.

#### Article premier H.

L'article L. 521-1 du code du travail est complété par un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Aucune action ne peut être intentée à l'encontre de salariés, de représentants du personnel élus ou désignés ou d'organisations syndicales de salariés, en réparation des dommages causés par un conflit collectif de travail ou à l'occasion de celui-ci, hormis les actions en réparation du dommage causé par une infraction pénale et du dommage causé par des faits manifestement insusceptibles de se rattacher à l'exercice du droit de grève ou du droit syndical. Ces dispositions sont applicables aux procédures en cours, y compris devant la Cour de cassation. »

#### Article premier.

Après l'article L. 412-4 du code du travail est inséré un article L. 412-5 ainsi rédigé :

« *Art. L. 412-5.* — Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

« Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à vingt heures par semaine ou à quatre-vingt-cinq heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. Pour les

salariés dont la durée de travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail, par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure.

« Les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents. »

## Art. 2.

I. — a) Les articles L. 412-5 à L. 412-9 du code du travail deviennent les articles L. 412-6 à L. 412-10.

b) Dans l'article L. 412-5, qui devient l'article L. 412-6, les mots : « Chaque syndicat représentatif peut constituer » sont remplacés par les mots : « Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer » et le mot : « professionnels » est remplacé par les mots : « matériels et moraux ».

c) Dans l'article L. 412-6, qui devient l'article L. 412-7, les mots : « en dehors des temps et des locaux de travail » sont supprimés.

d) Le cinquième alinéa de l'article L. 412-7, qui devient l'article L. 412-8, est ainsi rédigé :

« Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse. »

e) Après le premier alinéa de l'article L. 412-8, qui devient l'article L. 412-9, est inséré le nouvel alinéa suivant :

« Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins mille salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. »

f) Le deuxième alinéa de l'article L. 412-8, qui devient l'article L. 412-9, est ainsi rédigé :

« Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux définis aux deux premiers alinéas du présent article par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise. »

f) *bis* Dans le premier alinéa de l'article L. 412-9, qui devient l'article L. 412-10, les mots : « des heures et » sont supprimés.

g) L'article L. 412-9, qui devient l'article L. 412-10, est complété comme suit :

« Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés à l'article L. 412-9, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition.

« Les personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.

« Les réunions prévues aux trois alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants. »

II. — Les articles L. 412-10 et L. 412-11 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes, qui forment les articles L. 412-11 à L. 412-13 :

« *Art. L. 412-11.* — Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins cinquante salariés désigne, dans les limites fixées à l'article L. 412-13, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

« La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

« Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif qui a obtenu lors de l'élection du comité d'entreprise un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et qui, au surplus, compte au moins un élu dans l'un quelconque des deux autres collèges, peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.

« Dans les entreprises et organismes visés par l'article L. 421-1 qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

« *Art. L. 412-12.* — Dans les entreprises d'au moins deux mille salariés qui comportent au moins deux établis-

sements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

« Sauf disposition spéciale, l'ensemble des règles relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

« Dans les entreprises de moins de deux mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

« *Art. L. 412-13.* — Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est fixé par décret en Conseil d'Etat compte tenu de l'effectif des salariés.

« Le nombre ainsi fixé peut être dépassé en application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 412-11 et du premier alinéa de l'article L. 412-12. »

III. — L'ancien article L. 412-12 du code du travail devient l'article L. 412-14.

### Art. 3.

I. — L'article L. 412-13 du code du travail, qui devient l'article L. 412-15, est ainsi rédigé :

« *Art. L. 412-15.* — Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux

légaux ou conventionnels sont de la seule compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours qui suivent l'accomplissement des formalités prévues au premier alinéa de l'article L. 412-16.

« Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse exciper ultérieurement d'une irrégularité pour priver le délégué désigné du bénéfice des dispositions de la présente section.

« Le tribunal d'instance statue dans les dix jours sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

« En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin. »

II. — L'article L. 412-14 du même code, qui devient l'article L. 412-16, est complété par le nouvel alinéa suivant :

« En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le mandat du délégué syndical ou du délégué syndical central subsiste lorsque l'entreprise qui a fait l'objet de la modification conserve son autonomie juridique. Il en est de même lorsque la

modification porte sur un établissement au sens de l'article L. 412-13. »

III. — Il est inséré, dans le ledit article L. 412-16, un article L. 412-17 ainsi rédigé :

« *Art. L. 412-17.* — Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le délégué est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement ou au comité central d'entreprise. Lorsque, du fait de la taille de l'entreprise ou de l'établissement ou par application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 412-11, une organisation peut désigner plusieurs délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, elle fait connaître au chef d'entreprise celui qu'elle désigne comme représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations tournées au comité d'entreprise.

« Les dispositions du précédent alinéa ne seront applicables qu'à l'échéance normale de renouvellement du comité d'entreprise ou d'établissement ou du comité central d'entreprise.

« Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. »

**Art. 4.**

L'article L. 412-15 du code du travail, qui devient l'article L. 412-18, est ainsi modifié :

I. — Dans le premier alinéa, les mots : « avis conforme » sont remplacés par le mot : « autorisation ».

I *bis*. — Au quatrième alinéa, les mots : « six mois » sont remplacés par les mots : « douze mois ».

II. — Après le quatrième alinéa, sont insérés les alinéas suivants :

« Elle est également applicable aux délégués syndicaux créés par des conventions ou accords collectifs.

« La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur, ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14.

« Lorsqu'un délégué syndical ou un ancien délégué syndical remplissant les conditions visées au quatrième alinéa ci-dessus est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation

de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise. »

III. — Le cinquième alinéa de cet article est remplacé par les dispositions suivantes, qui forment les huitième, neuvième et dixième alinéas :

« Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes garanties et protections que celles accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, conformément aux articles L. 425-2 et L. 436-2.

« Ces dispositions sont applicables pendant les délais prévus aux articles L. 425-1 et L. 436-1.

« Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié. »

IV. — Au dernier alinéa, la référence à l'article L. 420-11 est remplacée par une référence à l'article L. 423-10.

#### Art. 5.

Après l'article L. 412-18 du code du travail est inséré un article L. 412-19 ainsi rédigé :

« *Art. L. 412-19.* — L'annulation sur recours hiérarchique par le ministre compétent d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un

salarié mentionné à l'article L. 412-18 emporte, pour le salarié concerné et s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

« Il en est de même dans le cas où, sauf sursis à exécution ordonné par le Conseil d'Etat, le juge administratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un tel licenciement.

« Lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive, le délégué syndical a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il l'a demandée dans le délai prévu au premier alinéa, ou l'expiration de ce délai dans le cas contraire. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à ladite indemnité qui constitue un complément de salaire. »

#### Art. 6.

L'article L. 412-16 du code du travail, qui devient l'article L. 412-20, est ainsi modifié :

I. — Le premier alinéa est ainsi rédigé :

« Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à dix heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de cinquante à cent cinquante salariés, quinze heures par mois dans les entreprises

ou établissements occupant de cent cinquante et un à cinq cents salariés et vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de cinq cents salariés. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. »

II. — Le deuxième alinéa est abrogé ; le troisième alinéa devient le deuxième.

III. — Avant le dernier alinéa, sont insérés les troisième, quatrième et cinquième alinéas suivants :

« Le délégué syndical central prévu au premier alinéa de l'article L. 412-12 dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

« En outre, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder dix heures par an dans les entreprises occupant au moins cinq cents salariés et quinze heures par an dans celles occupant au moins mille salarié, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord.

« Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait des temps ainsi alloués, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. »

**Art. 7.**

L'article L. 412-17 du code du travail, qui devient l'article L. 412-21, est ainsi rédigé :

« *Art. L. 412-21.* — Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables, notamment celles qui sont relatives à l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où les dispositions législatives n'ont pas rendu obligatoire cette institution.

« Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical, tel qu'il est défini par le présent chapitre, par note de service ou décision unilatérale de l'employeur. »

**Art. 8.**

I. — Au titre II du livre IV du code du travail, et après l'intitulé : « Les délégués du personnel », l'article L. 420-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« **CHAPITRE PREMIER**

« **Champ d'application.**

« *Art. L. 421-1.* — Le personnel élit des délégués dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de

sécurité sociale, à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations ou tout organisme de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés au moins onze salariés.

« La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

« A l'expiration du mandat annuel des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins six mois. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'alinéa précédent sont à nouveau remplies, la période de trois ans étant toutefois calculée à partir du début du dernier mandat des délégués du personnel.

« Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par voie conventionnelle.

« Dans les établissements et organismes visés au premier alinéa du présent article, occupant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins cinquante salariés, le directeur départemental peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient. Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant

des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés. A défaut d'accord, le directeur départemental fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre des sièges et leur répartition entre les collèges par application des dispositions du présent titre.

« Les dispositions du présent titre sont applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Toutefois, ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.

« *Art. L. 421-2.* — Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

« Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à vingt heures par semaine ou à quatre-vingt-cinq heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la

durée légale du travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure.

« Les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise, au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents. »

II. — L'article L. 420-2 du code du travail devient l'article L. 421-3.

III. — Après ledit article L. 421-3, est inséré l'intitulé suivant :

## « CHAPITRE II

### « Attributions et pouvoirs. »

IV. — L'article L. 420-3 du code du travail, qui devient l'article L. 422-1, est ainsi rédigé :

« *Art. L. 422-1.* — Les délégués du personnel ont pour mission :

« — de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;

« — de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des pres-

criptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

« Les salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives concernant celles des conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement par les délégués du personnel de cet établissement dans les conditions fixées au présent titre. Par ailleurs, dans les entreprises utilisatrices de salariés liés par un contrat de travail temporaire au sens du chapitre IV du titre II du livre premier du présent code, ceux-ci peuvent faire présenter, par les délégués du personnel des entreprises utilisatrices, dans les conditions fixées au présent titre, leurs réclamations individuelles et collectives concernant l'application des dispositions des articles L. 124-4-2, L. 124-4-6 et L. 124-4-7. Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats définis à l'article L. 124-3, passés avec les entreprises de travail temporaire, pour la mise à disposition de salariés temporaires.

« Dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.

« Lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, la consultation visée à l'alinéa précédent a lieu

dans les formes prévues au chapitre premier du titre II du livre III d' présent code.

« L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire.

« Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants. »

#### Art. 9.

I. — L'article L. 420-4 du code du travail, qui devient l'article L. 422-2, est complété par l'alinéa suivant :

« Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. »

II. — Il est inséré, après ledit article L. 422-2, un article L. 422-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 422-3.* — Dans les cas prévus à l'article L. 431-3, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques des comités d'entreprise qui sont définies aux articles L. 432-1 à L. 432-4.

« Les informations sont communiquées et les consultations ont lieu au cours de la réunion mensuelle prévue à l'article L. 424-4.

« Il est établi un procès-verbal concernant les questions économiques examinées. Ce procès-verbal est adopté après modifications éventuelles lors de la réunion

suivante et peut être affiché après accord entre les délégués du personnel et l'employeur.

« Dans l'exercice des attributions économiques, les délégués du personnel sont tenus au respect des dispositions de l'article L. 432-6.

« Les délégués du personnel peuvent avoir recours aux experts rémunérés par le chef d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 434-6.

« Le budget de fonctionnement dont le montant est déterminé à l'article L. 434-8 est géré conjointement par l'employeur et les délégués du personnel.

« Les délégués du personnel bénéficient de la formation économique dans les conditions prévues à l'article L. 434-10. »

III. — L'article L. 420-5 du code du travail devient l'article L. 422-4.

Le dernier alinéa dudit article est ainsi rédigé :

« S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité dans les conditions prévues aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 236-1. »

## Art. 10.

I. — Avant l'article L. 420-6 du code du travail est inséré l'intitulé suivant :

### « CHAPITRE III

#### « Composition et élections. »

II. — Ledit article L. 420-6 devient l'article L. 423-1.

III. — a) Le premier alinéa de l'article L. 420-7 du code du travail devient l'article L. 423-2. Dans cet article, après les mots : « organisations syndicales », les mots : « les plus » sont supprimés. Cet article est complété par le nouvel alinéa suivant :

« Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre. »

b) Les deuxième, troisième et quatrième alinéas dudit article sont remplacés par un article L. 423-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 423-3.* — Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

« La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives intéressées.

« Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément à l'alinéa premier ou, à défaut, en application de l'article L. 423-2.

« Sans préjudice des dispositions qui précèdent, dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges de délégués du personnel peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

« Au cas où le juge d'instance, saisi préalablement aux élections, décide la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur. »

IV. — L'article L. 423-4 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 423-4.* — La perte de la qualité d'établissement distinct reconnue par décision judiciaire emporte la cessation des fonctions des délégués du personnel sauf accord contraire conclu entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise permettant aux délégués du personnel d'achever leur mandat. »

#### Art. 11.

I. — Après l'article L. 423-4 du code du travail, est inséré un article L. 423-5 ainsi rédigé :

« *Art. L. 423-5.* — Des dispositions sont prises par accord de l'employeur et des organisations syndicales concernées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés. »

II. — Après ledit article L. 423-5, est inséré un article L. 423-6 ainsi rédigé :

« *Art. L. 423-6.* — Dans les établissements ne dépassant pas vingt-cinq salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles. »

III. — *a)* L'article L. 420-8 du code du travail devient l'article L. 423-7.

*b)* Dans cet article, les mots : « six mois » sont remplacés par les mots : « trois mois ».

IV. — Dans l'article L. 420-9 du code du travail, qui devient l'article L. 423-8, les mots : « s'exprimant en français » sont supprimés.

V. — L'article L. 420-10 du même code devient l'article L. 423-9.

Dans ledit article, la référence aux articles L. 420-8 et L. 420-9 est remplacée par la référence aux articles L. 423-7 et L. 423-8.

Art. 12.

I. — Les articles L. 420-11 et L. 420-12 du code du travail deviennent les articles L. 423-10 et L. 423-11.

II. — Audit article L. 423-10, la référence à l'article L. 420-10 est remplacée par une référence à l'article L. 423-9. L'adjectif : « temporaire » est supprimé après le mot : « entreprise ».

III. — L'article L. 420-13 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 423-12. — L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

« Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité dans le cas où l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

« Art. L. 423-15. — *Suppression maintenue . . .* »

Art. 13.

I. — L'article L. 420-14 du code du travail, qui devient l'article L. 423-14, est complété par les nouvelles dispositions suivantes :

« L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

« Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés. »

*I bis* (nouveau). — Dans la première phrase du second alinéa de l'article L. 420-15, qui devient l'article L. 423-15, les mots : « organisations syndicales les plus représentatives » sont remplacés par les mots : « organisations syndicales représentatives ».

II. — Ledit article L. 423-15 est complété par le nouvel alinéa suivant :

« Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation. »

**Art. 14.**

L'article L. 420-16 du code du travail, qui devient l'article L. 423-16, est complété par les mots : « qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation. »

**Art. 15.**

I. — L'article L. 420-17 du code du travail devient l'article L. 423-17.

Après le deuxième alinéa dudit article sont insérés les deux nouveaux alinéas suivants :

« En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le mandat des délégués du personnel de l'entreprise qui a fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

« Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification visée à l'alinéa précédent porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement concerné se poursuit jusqu'à son terme. Toutefois la durée du mandat peut être réduite ou prorogée, pour tenir compte de la date habituelle des élec-

tions dans l'entreprise d'accueil, par voie d'accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés, ou à défaut les délégués du personnel concernés. »

II. — L'article L. 420-18, qui devient l'article L. 423-18, est ainsi rédigé :

« *Art. L. 423-18.* — Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées à l'article L. 423-17, ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

« S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

« Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution. »

III. — Après ledit article L. 423-18, est inséré un article L. 423-19 ainsi rédigé :

« *Art. L. 423-19.* — Dans toute entreprise ou organisme mentionné à l'article L. 421-1, le chef d'entreprise

doit chaque année informer le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel. Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.

« Les organisations syndicales intéressées sont en même temps invitées par le chef d'entreprise à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.

« Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

« Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

« Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail qui en envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné. »

#### Art. 16.

I. — Après l'article L. 423-19 du code du travail, est inséré l'intitulé suivant :

« CHAPITRE IV

« Fonctionnement. »

II. — a) Les premier et deuxième alinéas de l'article L. 420-19 du code du travail deviennent l'article L. 424-1.

b) Le second alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. »

c) Cet article est complété par le nouvel alinéa suivant :

« Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 431-3 bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois. »

III. — Les troisième et quatrième alinéas de l'article L. 420-19 deviennent l'article L. 424-2.

IV. — Après l'article L. 424-2, est inséré un article L. 424-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 424-3. — Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation

gation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. »

#### Art. 17.

I. — L'article L. 420-20 du code du travail devient l'article L. 424-4.

Dans le troisième alinéa dudit article, les mots « du syndicat de la profession » sont remplacés par les mots : « d'une organisation syndicale ».

II. — Ledit article L. 424-4 est complété par le nouvel alinéa suivant :

« Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues au présent article est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires. »

#### Art. 18.

I. — L'article L. 420-21 du code du travail devient l'article L. 424-5.

II. — Après ledit article L. 424-5 est inséré l'intitulé suivant :

« CHAPITRE V

« Licenciement des délégués du personnel. »

III. — Les articles L. 420-22 et L. 420-23 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes qui forment les articles L. 425-1 à L. 425-3 :

« *Art. L. 425-1.* — Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

« Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

« Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

« La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

« La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14.

« Lorsqu'un délégué du personnel est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

« La durée fixée au quatrième alinéa est également de six mois pour les candidats aux fonctions de délégué du personnel à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée à l'employeur, des listes de candidatures

« Afin de faciliter la mise en place de l'institution des délégués, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections de délégués du personnel, ou d'accepter d'organiser ces élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de six mois qui court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

« La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

« L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification faite par lui du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire délégué ou ancien délégué du personnel ou candidat à ces fonctions est soumise à la procédure définie au présent article.

« Cette procédure est également applicable aux délégués du personnel institués par voie conventionnelle.

« *Art. L. 425-2.* — Lorsque le salarié, délégué du personnel, ancien délégué ou candidat aux fonctions de délégué, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions de l'article L. 425-1 sont applicables si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme.

« L'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi dans les conditions prévues à l'article L. 425-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Un mois avant l'arrivée du terme du contrat, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail qui doit statuer avant la date du terme du contrat.

« Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais prévus à l'article précé-

dent. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

« *Art. L. 425-3.* — L'annulation sur recours hiérarchique par le ministre compétent d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié mentionné aux articles L. 425-1 et L. 425-2 emporte, pour le salarié concerné et s'il le demande, dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

« Il en est de même dans le cas où, sauf sursis à exécution ordonné par le Conseil d'Etat, le juge administratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un tel licenciement.

« Le salarié concerné est rétabli dans ses fonctions de délégué si l'institution n'a pas été renouvelée. Dans le cas contraire, il bénéficie, jusqu'aux élections suivantes de délégués du personnel, de la procédure prévue à l'article L. 425-1.

« Lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive, le délégué du personnel a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il l'a demandée dans le délai prévu au premier alinéa, ou l'expiration de ce délai dans le cas contraire. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à ladite indemnité, qui constitue un complément de salaire. »

**Art. 19.**

L'article L. 420-24 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

**« CHAPITRE VI**

**« Dispositions générales.**

« *Art. L. 426-1.* — Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux clauses plus favorables résultant de conventions ou d'accords collectifs et relatives à la désignation et aux attributions des délégués du personnel.

« Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à la désignation et à l'exercice des fonctions de délégué du personnel, tels qu'ils sont définis par le présent titre, par note de service ou décision unilatérale de la direction. »

**Art. 20.**

I. — L'article L. 431-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes, qui forment les articles L. 431-1 à L. 431-3 :

« *Art. L. 431-1.* — Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises industrielles et commerciales, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations, quels que soient leurs forme et objet, employant au moins cinquante salariés.

« La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

« Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail.

« Les dispositions du présent titre sont applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Toutefois, ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations pour ces établissements, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.

« Lesdites dispositions sont également applicables aux exploitations, entreprises et établissements agricoles

et assimilés et aux organismes professionnels agricoles de quelque nature qu'ils soient, qui emploient les salariés définis à l'article 1144 (1° à 7°, 9° et 10°) du code rural.

« Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.

« *Art. L. 431-2.* — Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

« Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à vingt heures par semaine ou à quatre-vingt-cinq heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale de travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure.

« Les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

« *Art. L. 431-3.* — En l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 433-13, les attributions économiques qui relèvent du comité sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

« Toute suppression d'un comité d'entreprise est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

« A défaut d'accord, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut autoriser la suppression du comité d'entreprise en cas de réduction importante et durable du personnel qui ramène l'effectif au-dessous de cinquante salariés.

« Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre. »

II. — *a)* L'ancien article L. 431-2 du code du travail devient l'article L. 431-8.

*b)* Il est inséré, après l'article L. 431-3 du code du travail, un article L. 431-4 ainsi rédigé :

« *Art. L. 431-4.* — Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production.

« Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature

à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

« Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux. »

III. — L'ancien article L. 431-3 du code du travail est abrogé.

III bis. — Après l'article L. 431-4 du code du travail sont insérés les articles L. 431-5 à L. 431-7 suivants :

« *Art. L. 431-5.* — La décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise.

« Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations.

« Pour l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise a accès à l'information nécessaire détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions en vigueur concernant l'accès aux documents administratifs.

« Il peut, en outre, entreprendre les études et recherches nécessaires à sa mission.

« *Art. L. 431-6.* — Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

« Il détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent chapitre.

« *Art. L. 431-7.* — Le comité d'entreprise peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

« Le comité d'entreprise peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L. 412-10.

« Les réunions prévues aux deux alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail. »

## Art. 21.

Les articles L. 432-1 et L. 432-4 du code de travail sont remplacés par les dispositions suivantes, qui ferment les articles L. 432-1 à L. 432-5 :

« *Art. L. 432-1.* — Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel.

« Chaque année, le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur

pour l'année à venir. Le procès-verbal de cette réunion est transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente.

« Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative compétente.

« Le comité est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article 354 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée. Le chef d'entreprise doit indiquer les motifs des modifications projetées et consulter le comité sur les mesures qui sont envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci. Il est également tenu de consulter le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société et de l'informer lorsqu'il a connaissance d'une prise de participation dont son entreprise fait l'objet.

« Il est habilité à donner un avis sur les augmentations de prix. Il peut être consulté par les autorités chargées de la fixation et du contrôle des prix.

« Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur la politique de recherche de l'entreprise.

« *Art. L. 432-2.* — Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont

susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel. Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences quant aux points mentionnés ci-dessus.

« *Art. L. 432-3.* — Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

« A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines susvisés et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de la compétence de ce comité dont les avis lui sont transmis.

« Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier comité.

« Le comité d'entreprise est consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur le plan d'étalement des congés dans les conditions prévues à l'article L. 223-7 ; il délibère chaque année des conditions d'application des aménagements d'horaires prévues à l'article L. 212-4-6.

« Il est également consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur

les mesures prises — conditions de leur accueil, période d'essai et aménagement des postes de travail — en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles qui sont relatives à l'application des articles L. 323-1, L. 323-2, L. 323-3, L. 323-19 et L. 323-20 du code du travail. Il est, en outre, consulté sur les mesures qui interviennent au titre de l'aide financière prévue au dernier alinéa de l'article L. 323-9 ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé.

« Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter selon les modalités prévues à l'article L. 341-9.

« Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

« Le comité d'entreprise donne son avis sur le plan de formation du personnel de l'entreprise. Afin de permettre aux membres dudit comité et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7 de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer la délibération dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, trois semaines au moins avant la réunion du comité d'entreprise ou de la commission précitée, les documents d'information dont la

liste est établie par décret. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.

« Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage. Il est également consulté sur les conditions de la formation reçue dans l'entreprise par les apprentis ainsi que sur les conditions d'accueil.

« *Art. L. 432-4.* — Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser :

« — la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;

« — les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;

« — le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 459-1 ;

« — compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

« Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les

filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Etat, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires. Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

« Le chef d'entreprise soumet, à cette occasion, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories, telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

« Ce rapport précise également les perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir.

« Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes.

« Le comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise ; ces observations sont obligatoirement transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

« Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

« Les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les conditions prévues par la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée.

« Le comité d'entreprise reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

« Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière ainsi que sur l'exécution des programmes de production. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi. La situation de l'emploi est analysée en retraçant l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe, y compris pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs temporaires et les salariés appartenant à une entreprise extérieure. L'employeur doit également préciser les motifs l'ayant amené à recourir à ces trois catégories de personnel. Le comité peut prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des travailleurs temporaires ainsi

qu'avec les établissements de travail protégé lorsque ceux-ci prévoient la formation et l'embauche de travailleurs handicapés par l'entreprise.

« *Art. L. 432-5.* — Dans les sociétés, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas. Dans les sociétés où, en application de l'article L. 433-2 ci-après, il est constitué trois collèges électoraux, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres dont deux appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

« Les membres de cette délégation du personnel ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance à l'occasion de leurs réunions. Ils peuvent soumettre les vœux du comité au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel doit donner un avis motivé sur ces vœux. »

## Art. 22.

I. — L'article L. 432-5 du code du travail devient l'article L. 432-6.

II. — a) Dans l'article L. 432-2, qui devient l'article L. 432-7, les mots : « œuvres sociales » sont remplacés par les mots : « activités sociales et culturelles ».

b) Il est procédé à la même substitution dans tous les articles du code du travail où figurent les mots : « œuvres sociales ».

III. — L'article L. 432-3 devient l'article L. 432-8.

IV. — Il est inséré, après ledit article L. 432-8, un article L. 432-9 ainsi rédigé :

« Art. L. 432-9. — Le comité d'entreprise émet des avis et vœux dans l'exercice des attributions consultatives définies aux articles L. 432-1 à L. 432-4.

« Le chef d'entreprise rend compte en la motivant de la suite donnée à ces avis et vœux. »

### Art. 23.

I. — Le dernier alinéa de l'article L. 433-1 du code du travail est rédigé comme suit :

« Sous réserve des dispositions de l'article L. 412-17, chaque organisation syndicale de travailleurs, reconnue comme représentative dans l'entreprise, peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 433-5. »

II. — L'article L. 433-2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 433-2.* — Les représentants du personnel sont élus d'une part par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives pour chaque catégorie de personnel.

« Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.

« Dans les entreprises occupant plus de cinq cents salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire élu dans les mêmes conditions.

« En outre, dans les entreprises, quel que soit l'effectif de leurs salariés, où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.

« Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail ou un accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

« La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales intéressées.

« Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail décide de cette répartition entre les collèges électoraux conformément au cinquième alinéa du présent article, ou, à défaut, conformément à la loi.

« Dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, le directeur départemental du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise a compétence pour reconnaître le caractère d'établissement distinct.

« La perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par la décision administrative, emporte suppression du comité de l'établissement considéré, sauf accord contraire conclu entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise permettant aux membres du comité d'établissement d'achever leur mandat.

« Dans les entreprises de travail temporaire, et sans préjudice des dispositions ci-dessus, la répartition des sièges des membres du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire. »

III. — Il est inséré, après l'article L. 433-2, un article L. 433-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 433-3.* — Au cas où le juge d'instance, saisi préalablement aux élections, décide la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur. »

#### Art. 24.

I. — Dans l'ancien article L. 433-3 du code du travail, qui devient l'article L. 433-4, les mots : « six mois » sont remplacés par les mots : « trois mois ».

II. — Dans l'article L. 433-4, qui devient l'article L. 433-5, les mots : « s'exprimant en français » sont supprimés.

III. — L'article L. 433-5 devient l'article L. 433-6. Dans cet article, la référence aux articles L. 433-3 et L. 434-4 est remplacée par la référence aux articles L. 433-4 et L. 433-5.

IV. — L'article L. 433-6 devient l'article L. 433-7. Dans cet article, la référence à l'article L. 433-5 est remplacée par une référence à l'article L. 433-6.

V. — L'article L. 433-7, qui devient l'article L. 433-8, est ainsi rédigé :

« *Art. L. 433-8.* — L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins des

deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

« L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité dans le cas où l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales. »

VI. — a) L'ancien article L. 433-8 et l'article L. 433-9 deviennent les articles L. 433-9 et L. 433-10.

b) L'article L. 433-9 est complété par les nouvelles dispositions suivantes :

« L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

« Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés. »

b) bis Dans la deuxième phrase de l'article L. 433-10, les mots : « organisations syndicales les plus représentatives » sont remplacés par les mots : « organisations syndicales représentatives ».

c) L'article L. 433-10 est complété par l'alinéa suivant :

« Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation. »

VII. — L'ancien article L. 433-10, qui devient l'article L. 433-11, est ainsi rédigé :

« *Art. L. 433-11.* — Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation. »

VIII. — L'ancien article L. 433-11, qui devient l'article L. 433-12, est complété comme suit :

« Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si, au cours des dix-huit mois suivant l'élection du comité, un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel se réduit de moitié ou plus.

« Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 433-10 pour pourvoir aux sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

« Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir. »

**Art. 25.**

I. — Les anciens articles L. 433-12 et L. 433-13 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes qui forment l'article L. 433-13.

« *Art. L. 433-13.* — Dans toute entreprise ou organisme mentionné à l'article L. 431-1, le chef d'entreprise doit informer, tous les deux ans, le personnel, par voie d'affichage, de l'organisation des élections en vue de la désignation des membres du comité d'entreprise. Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.

« Les organisations syndicales intéressées sont invitées en même temps par le chef d'entreprise à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre du comité d'entreprise.

« Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

« Dans le cas où, en l'absence de comité, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

« Lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par le chef

d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné. »

II (nouveau). — Il est inséré, après l'article L. 433-13, un article L. 433-14 ainsi rédigé :

« *Art. L. 433-14 (nouveau).* — En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le mandat des membres élus du comité d'entreprise et des représentants syndicaux visés à l'article L. 433-1 de l'entreprise qui a fait l'objet de la modification, subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

« Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification visée à l'alinéa précédent porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des représentants syndicaux subsiste et le mandat des membres élus du comité se poursuit jusqu'à son terme. Toutefois, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, par voie d'accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres du comité concernés. »

## Art. 26.

I A. — Avant le premier alinéa de l'article L. 434-1 du code du travail, il est inséré le nouvel alinéa suivant :

« Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. »

I A bis (nouveau). — La dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 434-1 est supprimée.

I B. — Après le premier alinéa de l'article L. 434-1, il est inséré le nouvel alinéa suivant :

« Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. »

I. — Au deuxième alinéa de l'article L. 434-1, les mots : « à l'alinéa 4 de l'article L. 432-1 » sont remplacés par les mots : « au dernier alinéa de l'article L. 434-7 ».

II. — a) A l'article L. 434-4, qui devient l'article L. 434-3, le troisième alinéa est ainsi rédigé :

« Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents. »

**b) Après le troisième alinéa, est inséré l'alinéa suivant :**

« Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. »

**III. — L'article L. 434-5, qui devient l'article L. 434-4, est complété par l'alinéa suivant :**

« Le procès-verbal, après avoir été adopté, peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité. »

**IV. — Après ledit article L. 434-4, sont insérés les articles L. 434-5 et L. 434-6 ainsi rédigés :**

« *Art. L. 434-5.* — Dans les entreprises employant au moins mille salariés, une commission économique est créée au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise. Elle est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise et toute question qui lui est soumise par ce dernier.

« La commission économique comprend au maximum cinq membres représentants du personnel dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise parmi leurs membres. Elle est présidée obligatoirement par un membre titulaire du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise.

« La commission économique se réunit au moins deux fois par an.

« La commission peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord du chef d'entreprise.

« Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité d'entreprise et par les experts choisis par le comité d'entreprise dans les conditions fixées à l'article L. 434-6.

« Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres de la commission économique le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale qui ne peut excéder quarante heures par an. Ce temps leur est payé comme temps de travail effectif.

« *Art. L. 434-6.* — Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes prévus à l'article L. 432-4 et lorsque la procédure de consultation prévue à l'article L. 321-3 pour licenciement économique d'ordre structurel ou conjoncturel doit être mise en œuvre.

« La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

« Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

« Le comité d'entreprise, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, peut, en outre, avoir recours à un expert à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés à l'article L. 432-2. Cet expert dispose des éléments d'information prévus à ce même article.

« L'expert-comptable et l'expert visé à l'alinéa ci-dessus sont rémunérés par l'entreprise. Ils ont libre accès dans l'entreprise.

« Le recours à l'expert visé au quatrième alinéa du présent article fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres élus du comité. En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert, sur l'étendue de la mission qui lui est confiée ou sur l'une ou l'autre de ces questions, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence. Ce dernier est également compétent en cas de litige sur la rémunération dudit expert ou de l'expert-comptable visé au premier alinéa du présent article.

« Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité d'entreprise. L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par le comité d'entreprise. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise.

« Les experts visés ci-dessus sont tenus aux obligations de secret et de discrétion tels que définis à l'article L. 432-6. »

V. — A l'article L. 434-3, qui devient l'article L. 434-7 :

a) la référence à l'article L. 432-5 est remplacée par une référence à l'article L. 432-6 ;

b) il est ajouté l'alinéa suivant :

« Dans les entreprises employant plus de trois cents salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel, à l'adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques, ainsi que ceux concernant l'emploi et le travail des jeunes ou des handicapés. »

Art. 27.

I. — L'ancien article L. 434-7 du code du travail, qui devient l'article L. 434-8, est ainsi rédigé :

« Art. L. 434-8. — Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. »

II. — L'article L. 434-6 devient l'article L. 434-9.

III. — Il est inséré, après ledit article L. 434-9, un article L. 434-10 ainsi rédigé :

« Art. L. 434-10. — Les membres titulaires du comité d'entreprise qui, à la date de promulgation de la loi n° \_\_\_\_\_ du \_\_\_\_\_, détiennent un mandat ou seront élus pour la première fois après cette

date, bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3, d'un stage de formation économique d'une durée maximum de cinq jours ouvrables dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1.

« Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps qui, en application de l'article L. 434-1, est alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé d'éducation ouvrière.

« Le financement de la formation instituée au présent article est pris en charge par le comité d'entreprise.

« Un décret détermine, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent article et notamment les limites de la prise en charge par l'employeur. »

IV. — Il est inséré, après l'article L. 434-10, un article L. 434-11 ainsi rédigé :

« *Art. L. 434-11.* — Les conditions de fonctionnement des comités d'entreprise doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées. »

V. — L'ancien article L. 434-8 devient l'article L. 434-12.

**Art. 28.**

I. — L'article L. 435-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes, qui forment les articles L. 435-1 à L. 435-3 :

« *Art. L. 435-1.* — Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

« Les comités d'établissement et le comité central d'entreprise sont dotés de la personnalité civile.

« *Art. L. 435-2.* — La composition et le fonctionnement des comités d'établissement sont identiques à ceux des comités d'entreprise.

« Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, sous réserve des dispositions de l'article L. 435-3.

« En toute autre matière, ils ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

« *Art. L. 435-3.* — Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

« Il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis au quatrième alinéa de l'article L. 432-1.

« Dans le domaine des activités sociales et culturelles, les comités d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes. Un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut définir les compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement. »

II. — L'ancien article L. 435-2, qui devient l'article L. 435-4, est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après les mots : « comité d'établissement », sont insérés les mots : « parmi ses membres ; ».

a) *bis* Au quatrième alinéa, après les mots : « les organisations syndicales », les mots : « reconnues comme » sont supprimés.

b) Après le quatrième alinéa, est inséré un cinquième alinéa ainsi rédigé :

« Dans ce dernier cas, la décision administrative, même si elle intervient alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, doit être mise à exécution sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles. »

c) Le cinquième alinéa, qui devient le sixième, est complété par la phrase suivante :

« Il peut, en outre, tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres. »

d) Après le sixième alinéa, est inséré le septième alinéa suivant :

« Le comité central d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant. Il est procédé, par le comité central d'entreprise, à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires. »

e) Après le septième alinéa, est inséré un huitième alinéa ainsi rédigé :

« L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire ; il est communiqué aux membres au moins huit jours avant la date de la séance. »

f) Le dernier alinéa est rédigé comme suit :

« Sous réserve de l'application, le cas échéant, des dispositions de l'article L. 412-17, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus desdits comités. Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative. »

II bis (nouveau). — Après l'article L. 435-4, est inséré un article L. 435-5 ainsi rédigé :

« Art. L. 435-5. — En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée au deuxième alinéa de l'article 122-12, le comité central de l'entreprise absorbée demeure en fonctions si l'entreprise conserve son autonomie juridique.

« Si cette entreprise devient un établissement distinct de l'entreprise d'accueil, le comité d'entreprise désigne parmi ses membres deux représentants titulaires et suppléants au comité central de l'entreprise absorbante.

« Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, ces établissements sont représentés au comité central de l'entreprise d'accueil par leurs représentants au comité central de l'entreprise dont ils faisaient partie.

« Dans les cas visés aux deux alinéas ci-dessus, la représentation est assurée dans ces conditions pendant un délai d'un an au plus et peut entraîner un dépassement du nombre maximal de représentants au comité central d'entreprise prévu par l'article D. 435-2. »

III. — Après l'article L. 435-5, est inséré un article L. 435-6 ainsi rédigé :

« *Art. L. 435-6.* — Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation. »

#### Art. 29.

Les articles L. 436-1 et L. 436-2 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes, qui forment les articles L. 436-1 à L. 436-3 :

« *Art. L. 436-1.* — Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical prévu à l'article L. 433-1 est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

« Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

« La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprise ainsi que des anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis deux ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions lors du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution. Cette durée est ramenée à trois mois pour les candidats aux fonctions de membres du comité, qui ont été présentés en vue du premier ou du deuxième tour, à partir de la publication des candidatures. La durée de trois mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur des listes de candidatures.

« La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre du comité d'entreprise représentant syndical au comité d'entreprise a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu par l'article L. 122-14.

« Lorsqu'un membre du comité d'entreprise ou un représentant syndical au comité d'entreprise est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement,

par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

« Afin de faciliter la mise en place des comités d'entreprise, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité d'entreprise, ou d'accepter d'organiser les élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de trois mois, qui court à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle une organisation a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

« La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

« L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification faite par lui du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat à ces fonctions ou représentant syndical, est soumise à la procédure définie au présent article.

« Cette procédure est également applicable aux membres des comités institués par voie conventionnelle.

« *Art. L. 436-2.* — Lorsque le salarié, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux

fonctions de membre du comité d'entreprise ou représentant syndical, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions de l'article L. 436-1 sont applicables, si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme.

« L'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi dans les conditions prévues à l'article L. 436-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Un mois avant l'arrivée du terme du contrat, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail qui doit statuer avant la date du terme du contrat.

« Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais prévus au précédent article. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

« *Art. L. 436-3.* — L'annulation, sur recours hiérarchique, par le ministre compétent d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié mentionné aux articles L. 436-1 et L. 436-2 emporte, pour le salarié concerné et s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

« Il en est de même dans le cas où, sauf sursis à exécution ordonné par le Conseil d'Etat, le juge adminis-

tratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un tel licenciement.

« Le salarié concerné est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée. Dans le cas contraire, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la procédure prévue à l'article L. 436-1.

« Lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié concerné a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il l'a demandée dans le délai prévu au premier alinéa, ou l'expiration de ce délai dans le cas contraire. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à ladite indemnité, qui constitue un complément de salaire. »

#### Art. 30.

Il est ajouté au titre III du livre IV du code du travail un chapitre IX ainsi rédigé :

#### « CHAPITRE IX

#### « Comité de groupe.

« Art. L. 439-1. — Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une société appelée, pour l'application du présent chapitre, société dominante, les filiales de celle-ci, au sens de l'article 354 de la loi

n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée, et les sociétés dont la société dominante détient indirectement plus de la moitié du capital, dont le siège social est situé sur le territoire français.

« Font également partie du groupe, au sens du présent chapitre, celles des sociétés définies à l'article 355 de la loi du 24 juillet 1966 précitée dont le comité d'entreprise a demandé et obtenu l'inclusion dans ledit groupe à l'exclusion de tout autre. La demande est transmise par l'intermédiaire du chef de l'entreprise concernée au chef de l'entreprise dominante qui, dans un délai de trois mois, fait connaître sa décision motivée. Lorsque, du fait, notamment, de l'existence d'administrateurs communs, de l'établissement de comptes consolidés, du niveau de la participation financière, de l'existence d'un accord conclu en application de l'article L. 442-6, deuxième alinéa, du présent code ou de l'ampleur des échanges économiques et techniques, les relations entre les deux sociétés présentent un caractère de permanence et d'importance qui établit l'existence d'un contrôle effectif par la société dominante de l'autre société et l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique, le chef de l'entreprise dominante ne peut rejeter la demande dont il est saisi.

« En cas de litige, le comité d'entreprise ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise considérée ou d'une entreprise du groupe peuvent porter le litige devant le tribunal de grande instance du siège de la société dominante.

« La disparition des relations, telles qu'elles sont définies aux deux premiers alinéas ci-dessus, entre les deux sociétés, fait l'objet d'une information préalable et

motivée donnée au comité d'entreprise de la société concernée. Celle-ci cesse d'être prise en compte pour la composition du comité de groupe.

« Lorsque le comité de groupe est déjà constitué, toute entreprise qui vient à établir avec la société dominante, de façon directe ou indirecte, les relations définies aux deux premiers alinéas du présent article, doit être prise en compte pour la constitution du comité de groupe lors du renouvellement de celui-ci.

« Pour l'application des dispositions du présent chapitre, sont considérés comme sociétés dominantes, au sens du premier alinéa, les établissements publics à caractère industriel et commercial ainsi que les entreprises et sociétés nationales.

« *Art. L. 439-2.* — Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière et l'évolution de l'emploi dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

« Il est informé dans les domaines indiqués ci-dessus des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir.

« Le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable ; celui-ci est rémunéré par l'entreprise dominante. Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe.

« *Art. L. 459-3.* — Le comité de groupe est composé, d'une part, du chef de l'entreprise dominante ou de son représentant, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative et, d'autre part, de représentants du personnel des entreprises constituant le groupe.

« Le nombre des représentants du personnel ne peut excéder un maximum fixé par voie réglementaire.

« Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement de l'ensemble des entreprises du groupe et sur la base des résultats des dernières élections. Lorsque, pour l'ensemble des entreprises faisant partie du groupe, la moitié au moins des élus d'un ou plusieurs collèges ont été présentés sur des listes autres que syndicales, le directeur départemental du travail et de l'emploi dans le ressort duquel se trouve le siège de la société dominante décide de la répartition des sièges entre les élus du ou des collèges en cause. Il effectue cette désignation en tenant compte de la répartition des effectifs du collège considéré entre les entreprises constitutives du groupe, de l'importance relative de chaque collège au sein de l'entreprise et du nombre des suffrages recueillis par chaque élu.

« Le nombre total des sièges au comité de groupe est réparti entre les élus des différents collèges électoraux proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège. Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenus dans ces collèges. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

« Cette désignation est opérée tous les deux ans.

« *Art. L. 439-4.* — Le comité de groupe est présidé par le chef de l'entreprise dominante ou son représentant.

« Il est procédé par le comité de groupe à la désignation, à la majorité des voix, d'un secrétaire pris parmi ses membres.

« Le comité de groupe se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président.

« L'ordre du jour est arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres quinze jours au moins avant la séance.

« Le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe leur est payé comme temps de travail effectif.

« *Art. L. 439-5.* — Le comité de groupe doit être constitué et réuni pour la première fois, à l'initiative de la société dominante, dès que la configuration du groupe a été définie en application des dispositions de l'article L. 439-1, soit à la suite d'un accord des parties intéressées, soit, à défaut, par une décision de justice et au plus tard dans les six mois suivant la conclusion de cet accord ou l'intervention de la décision de justice. »

#### Art. 31.

Après l'article L. 212-4-5 du code du travail, sont insérées les dispositions suivantes :

« Paragraphe 3. — *Encouragement  
à la pratique du sport.*

« *Art. L. 212-4-6.* — Tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'entreprise, bénéficier d'aménagements de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport. »

Art. 32.

I. — A l'article L. 471-2 du code du travail, la référence aux articles L. 412-1 et L. 412-4 à L. 412-16 est remplacée par une référence aux articles L. 412-1 et L. 412-4 à L. 412-20.

II. — A l'article L. 472-1, la référence aux articles L. 420-22 et L. 420-23 est remplacée par une référence aux articles L. 425-1 à L. 425-3.

III. — L'article L. 473-1 est rédigé comme suit :

« *Art. L. 473-1.* — Toute ent.ave apportée, soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 433-13, L. 436-1 à L. 436-3 et des textes réglementaires pris pour leur application, sera punie d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 F à 20.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.

« En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 40.000 F. »

IV. — Il est inséré, après l'article L. 473-1, un article L. 473-1-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 473-1-1.* — Quiconque aura enfreint les dispositions de l'article L. 439-5, ou aura apporté une entrave soit à la désignation des membres d'un comité de groupe, soit au fonctionnement régulier de ce comité, sera puni des peines prévues à l'article L. 473-1. »

#### Art. 33.

L'article L. 742-3 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 742-3.* — Les conditions d'application aux entreprises d'armement maritime des dispositions du livre IV du présent code sont fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat, pris sur le rapport du ministre chargé de la marine marchande. Ce décret prévoit en particulier l'institution de délégués de bord. »

#### Art. 34.

Les dispositions des titres premier, II et III du livre IV du code du travail ne font pas obstacle aux dispositions législatives et réglementaires sur la protection du secret des informations intéressant la défense nationale.

*Discuté en séance publique, à Paris, le 1<sup>er</sup> octobre 1982.*

Le Président.

*Signé :* LOUIS MERMAZ.