

SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1973-1974

Annexe au procès-verbal de la séance du 5 décembre 1973.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE, relatif à l'amélioration des conditions de travail,

Par M. Jean CAUCHON,

Sénateur.

Mesdames, Messieurs,

Le projet de loi qui vous est soumis est relatif à l'amélioration des conditions de travail.

Cet objectif, considéré longtemps comme secondaire par les partenaires sociaux, est peu à peu passé au premier plan des préoccupations des travailleurs. Cela ne veut pas dire que les syndicats

(1) Cette commission est composée de : MM. Marcel Darou, président ; Marcel Lambert, Lucien Grand, Jean-Pierre Blanchet, Jean Gravier, vice-présidents ; Jean-Baptiste Mathias, Lucien Perdereau, Marcel Souquet, Hector Viron, secrétaires ; Hubert d'Andigné, André Aubry, Pierre Barbier, Hamadou Barkat Gourat, Pierre Brun, Charles Cathala, Jean Cauchon, Marcel Cavaillé, Michel Darras, Baptiste Dufeu, Marcel Gargar, Abel Gauthier, Marcel Guislain, Jacques Henriot, Arthur Lavy, Edouard Le Jeune, Bernard Lemarié, Robert Liot, Georges Marie-Anne, Marcel Mathy, Jacques Maury, André Méric, Jean Mézard, Jean Natali, Pouvanaa Oopa Tetuaapua, André Rabineau, Ernest Reptin, Victor Robini, Eugène Romaine, Robert Schwint, Albert Sirgue, Robert Soudant, Bernard Talon, Henri Terré, René Travert, Raymond de Wazières.

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (5^e législ.) : 636, 679 et in-8° 54.
Sénat : 48 (1973-1974).

Travail. — Comité d'entreprise - Agence pour l'amélioration des conditions de travail - Sécurité du travail - Hébergements collectifs - Horaires de travail - Code du travail.

et les représentants du personnel dans l'entreprise aient ignoré, par le passé, cet aspect de la revendication, mais simplement que, jusqu'à présent, les salariés — dans leurs demandes — et les employeurs — dans les efforts qu'ils consentaient — ont donné une priorité absolue à d'autres soucis, notamment celui de la rémunération.

Aujourd'hui, aussi bien au niveau des conventions collectives qu'à celui de la réglementation, les conditions de travail font l'objet d'interventions croissantes. Il faut entendre par ce terme, non seulement l'aspect matériel (sécurité, hygiène, durée du travail) mais également l'aspect psychologique et humain de l'environnement du travail, notamment l'attitude du personnel d'encadrement à l'égard de ceux qui exécutent, le degré d'initiative laissé aux travailleurs, les satisfactions personnelles que les salariés peuvent retirer de leur travail. Le domaine est donc extrêmement large.

Votre rapporteur, avant de passer à l'examen, article par article, des dispositions du projet, voudrait évoquer brièvement l'objectif — très vaste — auquel ce projet tente de répondre.

I. — L'OBJECTIF DU PRESENT PROJET

1. — La situation actuelle : une conception restrictive des droits de l'homme au travail.

La réglementation protectrice des travailleurs n'a été mise en place que progressivement, à travers des conflits nombreux.

Depuis les premiers textes du milieu du XIX^e siècle — en particulier la célèbre loi de 1841 sur le travail des femmes et des enfants — elle s'est étendue à trois domaines principaux :

A. — *La protection de l'intégrité physique du travailleur.*

La protection contre les accidents du travail, l'hygiène et la sécurité dans les entreprises, représentent une part importante des textes législatifs et réglementaires du droit du travail.

En effet, ils constituent le premier domaine, et le plus évident, où l'intervention des Pouvoirs publics ait paru justifiée.

Primitivement, le législateur s'est attaché à garantir la *réparation* effective des accidents du travail, en posant d'abord le principe d'une mise en cause automatique de la responsabilité de l'employeur (loi du 9 avril 1898), puis en créant une caisse spéciale du régime général de la Sécurité sociale pour le service des prestations versées à ce titre.

Il s'est ensuite orienté vers la *prévention* des accidents, à travers des textes nombreux, complétés et améliorés par les conventions collectives.

S'il a été partiellement atténué, le problème demeure cependant d'actualité. Votre commission est appelée chaque année à déplorer le taux anormalement élevé d'accidents du travail — même si la situation de la France, à cet égard, est souvent moins mauvaise que celle d'autres pays — et à réclamer une amélioration de la prévention.

L'hygiène et la sécurité font également l'objet de textes nombreux, d'origine législative, réglementaire et conventionnelle. Le titre II du Livre II du Code du travail, notamment, leur est entièrement consacré.

Un organisme particulier, l'Inspection du travail, a été créé pour assurer le respect des règles d'hygiène et de sécurité. Même s'il exerce maintenant bien d'autres tâches, celle-ci demeure fondamentale et votre commission déplore que l'insuffisance des effectifs de ce corps continue de l'empêcher de jouer pleinement le rôle qui devrait être le sien. Le Service médical du travail exerce également, bien que de façon plus indirecte, un contrôle important en la matière.

Rappelons enfin que les Comités d'hygiène et de sécurité, obligatoires dans les entreprises industrielles de plus de cinquante salariés, remplissent une fonction irremplaçable, tant en ce qui concerne les accidents du travail que pour l'hygiène et la sécurité. Ils peuvent être d'autant plus efficaces qu'ils sont composés de membres du personnel, conscients certes des impératifs de production, mais bien au courant des dangers entraînés par l'activité de l'entreprise concernée, ou par les conditions dans lesquelles cette activité s'exerce.

B. — *La durée du travail.*

La limitation de la durée du travail ne s'est imposée qu'avec beaucoup de difficultés. Il suffit, pour s'en convaincre, de se rappeler les grands débats qu'avait suscités, il y a exactement un siècle, la loi tendant à limiter à douze heures le travail des enfants ou les luttes qu'ont dû mener les salariés pour se voir garantir, par la loi du 13 juillet 1906, un jour de repos par semaine.

La durée du travail fait aujourd'hui l'objet de réglementations nombreuses et complexes, adaptées à des situations variées. On peut regretter à cet égard l'absence d'effort réel de simplification, qui entraîne des abus difficiles à déceler, des inégalités que l'on tente de supprimer peu à peu.

Rappelons que, depuis les accords Matignon de juin 1936, la semaine de travail « normale » est de quarante heures et que le temps de travail hebdomadaire maximum a été fixé par la loi du 24 juin 1971 à cinquante-sept heures (sur la base d'une seule semaine) ou à cinquante heures (sur la base de douze semaines consé-

cutives). Si les infractions à la loi de 1971 sont rares, on peut dire que le texte instituant la semaine de quarante heures a donné lieu à une application différente de ce qu'en prévoyaient ses auteurs. Elle est moins une garantie touchant à la durée du travail qu'un avantage en matière de rémunération : la plupart des salariés travaillent au-delà des quarante heures, mais bénéficient pour ce temps de travail excédentaire d'un salaire horaire majoré.

Au regard des conditions de travail, la limitation de la durée de travail revêt un double aspect : moyen de garantir la santé et l'équilibre physique du salarié, elle apparaît aussi comme la consécration d'un droit aux loisirs. Un pas essentiel en la matière a été franchi avec l'octroi, en 1936, des congés payés.

De plus en plus, les travailleurs ressentent le besoin, à côté du temps de travail, d'un « temps de vivre », qu'ils soient libres d'affecter à des activités choisies par eux.

On peut regretter, à cet égard, que le travail soit conçu et organisé de telle manière qu'il s'oppose à la « vie », au lieu de s'y intégrer.

Mais dans l'immédiat les intéressés considèrent, à juste titre, qu'il est plus simple et plus expédient de se résigner à la situation actuelle, qui fait du travail, pour la majorité, une obligation subie, un mal nécessaire, et de s'efforcer d'abord d'en limiter la durée. La transformation de la nature du travail est souhaitée par tous, certes, mais elle apparaît comme un objectif, sinon irréalisable, du moins difficile à atteindre avant longtemps.

C. — *La création d'organismes représentatifs des travailleurs.*

La création des délégués du personnel puis, en 1945, l'institution de comités d'entreprise ont été les étapes essentielles du développement des organismes représentatifs des travailleurs.

Le propos de votre rapporteur n'est pas ici de décrire les organismes, leurs conditions de fonctionnement, mais d'insister sur les conséquences de ce phénomène sur les conditions de travail.

Pendant longtemps, une conception libérale et civiliste étroite a conduit à considérer individuellement les rapports de chaque salarié avec son employeur, et à voir dans l'entreprise une simple propriété privée, que son détenteur faisait fructifier en louant les services d'employés qu'il choisissait et congédiait à son gré.

L'apparition des organismes représentatifs du personnel, jointe au développement de la réglementation du travail, a modifié cette conception.

Ceux-ci représentent en effet l'ensemble du personnel, considéré comme un tout, et l'entreprise apparaît désormais comme une institution fonctionnant grâce à une collectivité de participants. Une négociation permanente, au niveau global, peut s'y instaurer.

Dans l'immédiat, cependant, cette évolution est seulement esquissée, et les représentants du personnel consacrent l'essentiel de leur mandat à la défense des droits acquis, au contrôle des réglementations existantes et à l'obtention de conditions de rémunération plus satisfaisantes.

En effet, la situation dans beaucoup d'entreprises est telle que les revendications qualifiées de matérielles tiennent par force, la première place dans l'activité des salariés mandataires du personnel.

Cette évocation des principaux aspects de l'essor de la législation sociale montre que bien des domaines sont délaissés. L'organisation du travail dans l'entreprise, en particulier, n'est abordée qu'exceptionnellement (dans de grandes entreprises de pointe) ou occasionnellement, lorsqu'un conflit révèle des tensions à ce sujet.

Partant, le travail demeure pour l'essentiel organisé de la même manière que par le passé, c'est-à-dire en fonction d'impératifs de rendement.

L'« Organisation scientifique du travail », mise au point au début du siècle par l'Américain Taylor, revue et corrigée depuis — mais dans le même esprit — en est une des illustrations les plus fréquentes et les plus significatives.

Les principes en sont simples :

— les méthodes de travail ne sont pas déterminées par ceux qui les appliquent, mais par des bureaux d'études spécialisés ;

— les tâches étant d'autant mieux effectuées qu'elles sont simples, de courte durée, strictement définies, il convient de pousser à son maximum la division du travail. Celle-ci présente d'ailleurs l'avantage de ne nécessiter qu'une formation professionnelle réduite des travailleurs.

Il va de soi que tous les ouvriers ne travaillent pas à la chaîne, que le travail n'est pas organisé partout, même dans l'industrie, de façon aussi minutieuse et mécanique. Mais dans tous les secteurs d'activité, on applique plus ou moins consciemment, et avec des modalités variées, une règle implicite : privilégier la production, laisser le moins de place possible à l'initiative du travailleur, le facteur humain étant trop aléatoire, trop difficilement évaluable, pour que l'on puisse lui faire confiance.

2. — La remise en cause des conditions actuelles du travail.

Les domaines d'intervention classiques des conventions collectives — rémunération, hygiène et sécurité, durée du travail — continuent de faire l'objet de textes nombreux.

Mais depuis quelques années, on constate que la revendication s'étend de plus en plus, et parfois avec succès, à l'organisation même du travail et non pas uniquement aux conséquences physiques ou financières qu'elle peut avoir pour le salarié.

La séparation et l'opposition traditionnelles entre l'impératif économique, qui donnait à l'employeur une grande liberté quant à l'organisation de la production, et l'impératif social, qui autorisait des concessions assez nombreuses sur d'autres plans, est remise en cause. L'étonnant est qu'elle le soit à la fois par les employeurs et par les salariés.

Les travailleurs, ou du moins beaucoup d'entre eux, ont obtenu des progrès assez notables en ce qui concerne leur niveau de vie. Malgré le caractère pénible de bien des emplois industriels, malgré le temps croissant perdu dans les transports urbains, ils disposent de plus en plus du temps et du minimum de confort nécessaires pour en venir à s'interroger sur la finalité de leur travail, sur les satisfactions qu'il ne leur donne pas et qu'il pourrait leur donner. Un mécontentement naît de cette réflexion : les travailleurs ressentent plus et mieux que par le passé les effets négatifs de l'organisation actuelle du travail. Celle-ci ne leur permet souvent ni d'exercer leur intelligence, ni d'utiliser la formation qu'ils ont pu acquérir, ni de manifester le goût légitime de tout homme pour la liberté et pour la responsabilité.

Le Conseil économique et social, dans le rapport qu'il a présenté sur le projet de loi examiné par votre commission, a

analysé parfaitement cet état d'esprit ; citant une formule de Jean Boissonat : « Aux revendications d'Avoir viennent se mêler les revendications d'Etre et de Pouvoir », le rapport ajoute :

« Le monde du travail aspire à une plus grande qualité de la vie, à davantage de loisirs et rêve aux satisfactions que tirait l'artisan en travaillant à son rythme. L'organisation scientifique du travail, qui a divisé à l'extrême les gestes du travail manuel, a répandu dans les ateliers l'ennui naissant du non-achèvement des tâches. Cadences, bruit, environnement, hiérarchie, horaire sont mis en cause. »

Les employeurs, d'abord réticents, ont cependant prêté attention à ce phénomène. En effet, ils ont été amenés depuis plusieurs années à constater que le mécontentement des travailleurs comportait des conséquences néfastes pour le fonctionnement de l'entreprise. Des conditions de travail matériellement ou psychologiquement pénibles favorisent l'absentéisme ; l'insatisfaction des salariés, lorsqu'elle se généralise, alourdit le climat social et affecte le niveau global de l'activité économique.

Aussi, certaines entreprises ont-elles expérimenté, à plus ou moins grande échelle, des modes nouveaux d'organisation du travail. Plusieurs de ces expériences ont été analysées avec soin dans l'excellent rapport établi par M. Delamotte, Directeur du Centre de formation des inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre, à la demande de M. Fontanet, et qui s'intitule « Recherches en vue d'une organisation plus humaine du travail industriel ».

En Italie, par exemple, les usines Fiat ont conclu en 1971 un accord important, intéressant 180.000 salariés, avec les principaux syndicats et prévoyant notamment :

— la création de comités syndicaux de rendement par chaîne, groupe d'ateliers ou atelier. Ils comprennent au moins 1.000 salariés et peuvent contester les temps et les charges de travail ;

— un « enrichissement » des tâches confiées aux ouvriers. Leur contenu est diversifié, leur nature est mieux adaptée aux possibilités réelles des intéressés, qui se voient reconnaître plus de responsabilités.

Des expériences également remarquables ont été tentées en Norvège, en particulier par la Société Nobo (fabrication de

radiateurs électriques). Les ouvriers d'un des départements de l'usine ont été répartis en cinq groupes semi-autonomes, élaborant un plan de production, un budget, assurant chacun les contacts avec les autres groupes et avec la direction. Ils comportent une seule catégorie d'ouvriers, rémunérés de façon identique. Chaque groupe élit tous les ans un de ses membres pour accomplir, en plus de sa participation habituelle au travail lui-même, les tâches de coordination et d'animation nécessaires.

La France semble avoir montré plus de réticences devant des tentatives de cet ordre. Les entreprises qui les acceptent sont rares. Le rapport Delamotte cite cependant un mode d'organisation du travail, élaboré en 1970, dans une usine de fabrication de fil ne Nylon, à l'occasion de la création d'un nouvel atelier. La parcellisation des tâches a été réduite au minimum, permettant ainsi de varier le travail de chaque salarié. Les contrôles ont été limités, simplifiés, exercés dans un esprit de dialogue et d'échange. D'autres entreprises ont en cours des expériences analogues quant à leurs modalités ou quant à leurs objectifs, mais ne font pas connaître dans l'immédiat les résultats de leurs tentatives.

Dans l'ensemble, le bilan des actions qui viennent d'être évoquées s'est avéré positif pour les salariés et pour les employeurs. Les premiers ont trouvé un intérêt nouveau et un sens à leurs efforts, les seconds n'ont pas rencontré les chutes de rendement qu'ils redoutaient.

Votre commission considère que le développement de ces recherches et de ces expériences est une condition essentielle de la concertation tant souhaitée par l'ensemble des partenaires sociaux.

3. — Les grandes lignes du projet de loi.

Le présent projet peut surprendre, à première vue, par le caractère hétéroclite de ses dispositions : c'est qu'il s'efforce de cerner d'aussi près que possible une réalité diverse, de faire la part à l'aspect traditionnel comme aux éléments nouveaux, que l'on vient d'évoquer, de l'amélioration des conditions du travail.

Il comporte trois titres :

Le premier (art. 1^{er} à 10 bis), est consacré à la création d' « organismes compétents en matière d'amélioration des conditions du travail ».

À un niveau national est instituée une Agence nationale pour l'amélioration des conditions du travail, dont le rôle est essentiellement d'informer et d'encourager les expériences intéressant son domaine.

Au niveau de l'entreprise est créée une commission spéciale du comité d'entreprise, obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés, facultative pour les autres.

Elle est chargée de rechercher des solutions aux différents problèmes posés par les conditions de travail. Mais elle fonctionne sous la subordination du comité d'entreprise, dont elle est l'instrument de travail. Elle ne s'y substitue pas.

Le Conseil économique et social a critiqué, dans le cadre de l'examen de ce projet, la tendance actuelle à la multiplication des organismes au sein de l'entreprise. Il a préconisé plutôt le renforcement des institutions existantes.

Votre commission a été sensible à cette préoccupation et il lui paraît fondamental de donner une meilleure application à l'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise. Une forte minorité d'entreprises de plus de 50 salariés ne possède pas de comité, alors que la loi leur en fait obligation. Les comités d'hygiène et de sécurité, également, ne sont pas dotés actuellement de moyens de fonctionnement suffisants.

Cependant, il ne semble pas non plus mauvais, *a priori*, de créer des organismes spécialisés, affectés à des missions particulières ; la commission spéciale instaurée par le présent projet peut jouer un rôle intéressant.

L'échec ou le succès dépendra, en dernière analyse, du dynamisme avec lequel les partenaires sociaux sauront se servir des instruments mis à leur disposition.

Le titre II du projet (art. 11 à 13) apporte diverses améliorations à la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité du travail. Il comble opportunément certaines lacunes. Votre commission, pour répondre aux préoccupations exprimées par le Conseil économique et social, a estimé qu'il convenait d'étendre

aux membres de tous les comités d'hygiène et de sécurité le bénéfice des réglementations relatives au licenciement des représentants du personnel dans l'entreprise. Elle vous proposera un amendement en ce sens.

Le titre III du projet (art. 14 à 18) concerne l'aménagement du temps de travail. Il intéresse tout particulièrement votre commission qui, à l'occasion de l'examen du budget du Travail pour 1974, a préconisé le développement de l'horaire variable et de l'emploi à temps partiel.

Les dispositions en cause interviennent au moment même où syndicats et patronat sont en discussion sur ce problème. Certains en ont conclu qu'il était inutile de légiférer dans un domaine pour lequel une convention était déjà en cours d'élaboration. On peut considérer, au contraire, qu'il convient de poser, par une loi, les bases d'une réglementation qui pourra ensuite être précisée par les partenaires sociaux. Mais il est indispensable, en ce qui concerne l'horaire individualisé, de garantir un droit de regard des représentants du personnel sur une pratique parfois détournée de son objectif social. En effet, des exemples heureusement rares, mais récents, ont révélé que certains employeurs, grâce à une diversification extrême des horaires selon les salariés et selon les jours ou les semaines, tentaient de rendre impossible un contrôle correct de la durée du travail et enfreignaient la législation en vigueur.

L'esprit avec lequel votre commission a examiné le texte est celui de la *concertation*. *Le présent projet ne peut donner les résultats attendus que si les changements introduits sont acceptés par les intéressés. Un minimum de confiance réciproque, l'acceptation d'un véritable dialogue, en cette matière plus qu'en toute autre, apparaissent indispensables.*

II. — EXAMEN DES ARTICLES

Article premier.

Cet article définit l'organisme chargé des problèmes d'amélioration des conditions du travail et précise ses compétences.

Le premier alinéa dispose que le comité d'entreprise — soit directement, soit par l'intermédiaire d'une commission spécialement créée en son sein — « est associé à la recherche de solutions aux problèmes concernant la durée et les horaires de travail, et notamment le travail de nuit, l'organisation matérielle, l'ambiance et les facteurs physiques du travail ».

La Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale avait proposé, suivant en cela l'avis de plusieurs organisations syndicales, la création obligatoire d'une commission spéciale du comité d'entreprise. L'Assemblée Nationale, revenant au texte du projet de loi initial, ne l'a pas suivie. En ce qui concerne les entreprises moyennes, en effet, il vaut mieux laisser le choix au comité d'entreprise. En outre, il est permis de se demander comment un comité d'entreprise comportant seulement trois à cinq membres pourrait constituer une commission en son sein. Enfin, il convient de rappeler qu'en tout état de cause, la commission spéciale n'est jamais qu'un organisme d'étude et de travail, le pouvoir de décision revenant en dernière analyse au comité d'entreprise lui-même. Toute autre conception du rôle de la commission entraînerait un conflit d'attribution et une confusion des compétences entre cette commission et le comité d'entreprise, doté expressément par l'article L. 432-4 d'un pouvoir de consultation et de proposition sur « les mesures de nature à affecter le volume et la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel ». Le problème de la création facultative ou obligatoire d'une commission spéciale n'a donc pas l'importance que certains ont voulu lui donner.

Le deuxième alinéa prévoit d'ailleurs que le *comité d'entreprise* — et non la commission spéciale — est consulté obligatoirement « avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail, avant toute transformation importante de postes de tra-

vail découlant de la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, avant les modifications des cadences et des normes de productivité, liées ou non à la rémunération du travail, ainsi qu'à la réalisation de tout aménagement important intéressant l'ambiance et la sécurité du travail ».

Cette longue énumération n'ajoute rien, en fait, aux pouvoirs déjà reconnus au comité par les dispositions précitées de l'article L. 432-4 du Code du travail. Mais elle précise leur contenu et permettra peut-être de redonner une effectivité à une compétence que le comité d'entreprise n'exerce pas toujours autant qu'il conviendrait.

Le troisième alinéa de l'article premier, enfin, prévoit la création obligatoire d'une commission spéciale dans les entreprises de plus de 300 salariés. Cette disposition, contenue dans le texte du projet de loi initial, apparaît opportune. Dans les grandes entreprises, en effet, les membres des comités sont suffisamment nombreux pour que la création d'une commission spéciale soit pratiquement possible. Un organisme chargé spécifiquement d'étudier, au sein du comité d'entreprise et sous son contrôle, les problèmes de l'amélioration des conditions du travail, permettra un examen permanent, et plus approfondi, de ces problèmes.

Par ailleurs, la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale avait cru bon de préciser que la commission spéciale devrait être présidée par un membre élu du comité d'entreprise. Bien que l'Assemblée Nationale n'ait pas suivi sa commission sur ce point, votre commission considère qu'il y a lieu de rétablir l'amendement ainsi repoussé.

Les raisons du Gouvernement pour écarter la priorité ainsi donnée à un membre élu du comité d'entreprise étaient les suivantes :

— un argument d'opportunité ; il convient de laisser à la commission le libre choix de son président, et il y aurait du sectarisme à exclure *a priori* le chef d'entreprise ;

— un argument de texte ; le décret du 2 novembre 1945 portant règlement d'administration publique pour l'application de l'ordonnance du 22 février 1945 énonce, en son article 7, que le comité d'entreprise peut constituer des commissions spéciales et que celles-ci doivent être présidées par un membre, élu ou non, du comité d'entreprise.

Sur ce dernier point, rappelons que la Commission spéciale du présent projet se distingue déjà, même en l'état actuel du texte, des commissions prévues par le décret du 2 novembre 1945 : ainsi elle ne comporte que des membres du comité d'entreprise alors que les commissions du décret du 2 novembre 1945 peuvent comporter des membres du personnel extérieurs au comité. Le Gouvernement a manifesté son opposition, lors de la discussion à l'Assemblée Nationale, à un amendement ouvrant l'accès de la commission spéciale à des membres du personnel n'appartenant pas au comité d'entreprise. Il se mettrait en contradiction avec lui-même en se prévalant des dispositions du décret du 2 novembre 1945 sur un point, alors qu'il n'a pas hésité à y déroger sur un autre.

Quant à l'argument de fond invoqué par le Gouvernement, il n'est pas non plus convaincant. L'amélioration des conditions de travail intéresse les salariés de façon plus directe et plus vitale que l'employeur. Partant, il est logique de leur donner une priorité en la matière. Leur réserver la présidence de la commission spéciale, c'est aller jusqu'au bout de l'inspiration de ce projet, en confiant d'abord aux travailleurs la recherche de solutions aux problèmes posés par leur travail. Le chef d'entreprise est déjà de droit président du comité d'entreprise, seul organe doté des véritables pouvoirs de consultation et de proposition en la matière. On ne fait que compenser modestement ce privilège, en réservant à un salarié la présidence de cette subdivision fonctionnelle, sans pouvoirs autonomes, qui est la commission spéciale.

Votre commission vous propose donc un amendement précisant, comme l'avait fait la commission compétente de l'Assemblée Nationale, que la commission spéciale est présidée par un membre élu du comité d'entreprise.

Article 2.

Les dispositions de cet article ont pour objet d'inciter les entreprises à prendre en considération l'amélioration des conditions du travail. Il comporte deux aspects :

— *Une information réelle :*

L'employeur doit présenter au moins une fois par an à la Commission spéciale ou au comité :

— un rapport écrit sur les actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article premier ;

— un programme détaillé des actions qu'il se propose de mener pour l'année à venir.

L'Assemblée Nationale, acceptant sur ce point les propositions de sa commission, a précisé que le « programme détaillé » devrait comporter une évaluation chiffrée. Votre commission a approuvé cette utile précaution. Le comité ou la commission doit savoir combien de salariés sont concernés par les actions envisagées, et quel coût celles-ci représentent. Quant à la difficulté que présenterait, selon certains, une évaluation chiffrée du programme, elle ne paraît nullement insurmontable, les entreprises de plus de 50 salariés — seules concernées par le projet — possédant toutes un minimum de personnel de gestion et de comptabilité.

Au vu du rapport et du programme fournis par l'employeur, le comité d'entreprise émet un avis, et propose, le cas échéant, d'autres actions. On constate à nouveau, à ce propos, que le rôle de la commission spéciale s'est borné à étudier les documents présentés par l'employeur, et à les transmettre ainsi que les résultats de son étude, au comité d'entreprise.

— *Une possibilité de sanction :*

Les auteurs du projet ont voulu éviter que l'échange d'informations et de propositions entre le comité d'entreprise et l'employeur n'ait aucun résultat pratique. Aussi est-il prévu que lorsque l'employeur n'a exécuté ni le programme qu'il a lui-même élaboré ni les propositions du comité, il en donne, pour chacune des actions en cause, le motif.

En outre, le dernier alinéa de l'article 2 précise que l'employeur doit joindre le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise consacrée à l'examen du rapport et du programme (ou, à défaut, le procès-verbal de carence prévu à l'article L. 433-13 du Code du travail en cas de non-constitution ou de non-renouvellement d'un comité d'entreprise) à toute demande présentée en vue d'obtenir des marchés publics, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Votre commission vous demande d'accepter cet article, assorti d'un amendement au cinquième alinéa. Celui-ci, en effet, fait référence aux actions « demandées par le comité d'entreprise ou la commission spéciale ». Aucune des dispositions de ce projet ne

prévoyant la possibilité, pour la commission spéciale, de faire directement et de façon autonome des propositions d'actions au chef d'entreprise, et le texte organisant au contraire une certaine subordination de la commission au comité, il apparaît plus logique de supprimer la référence aux actions demandées par la commission spéciale.

Article 3.

Cet article a pour objet de faciliter aux membres de la commission spéciale l'accomplissement de leur mission.

On sait que l'article L. 434-1 du Code du travail fait disposer les membres titulaires du comité d'entreprise de vingt heures par mois, payées comme temps de travail, pour exercer leurs fonctions.

Une disposition comparable est prévue par le présent article, qui stipule que le temps passé aux séances de la commission spéciale est rémunéré comme temps de travail.

Votre commission se félicite d'une telle mesure. Elle est cependant limitée sur deux points :

En premier lieu les membres suppléants de la commission spéciale ne sont indemnisés, lorsqu'ils assistent aux séances, que s'ils remplacent effectivement un membre titulaire. La Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale avait proposé de supprimer cette restriction. Cet amendement a été repoussé par l'Assemblée Nationale.

Votre commission vous engage à le reprendre. En effet, il est souhaitable, pour l'efficacité de la nouvelle institution et pour la continuité de son action, que les suppléants soient encouragés à assister également aux réunions, et se tiennent ainsi au courant du travail qui s'y accomplit. C'est dans cet esprit d'ailleurs que l'article L. 434-1 du Code du travail prévoit une indemnisation du temps passé par les suppléants aux séances de la commission « Formation professionnelle », même si les membres titulaires sont présents. L'octroi des mêmes avantages aux suppléants des membres de la commission spéciale instauré par ce projet de loi est donc logique. En tout état de cause, il n'existera guère de commissions spéciales que dans de grandes entreprises, capables de faire face aux conséquences financières limitées qu'entraîne une telle mesure.

En second lieu, l'indemnisation prévue — qui n'est pas déduite des vingt heures dont disposent déjà les membres du comité d'entreprise — est limitée à une durée fixée par convention collective en accord avec le chef d'entreprise ou d'établissement. Cet amendement a été adopté à l'Assemblée Nationale malgré l'opposition du Gouvernement. Pourtant, la conception dont il relève représente une régression par rapport aux dispositions élaborées il y a plus de vingt-cinq ans pour les comités d'entreprise : à condition de ne pas excéder le crédit global de vingt heures par mois — bien supérieur aux besoins en ce qui concerne les séances — les membres des comités d'entreprise siègent librement sans que le nombre d'heures indemnisées à ce titre soit limité. On ne peut retenir sérieusement l'hypothèse émise pour justifier l'amendement, à savoir, celle d'une commission spéciale siégeant en permanence pour le seul plaisir de siéger ! Le problème ne s'est jamais posé, ni pour les comités d'entreprise, ni pour les commissions « Formation professionnelle ».

Votre commission vous engage donc à revenir sur ce point au texte du Gouvernement.

L'article 3 prévoit enfin que le temps passé aux visites d'usine par les membres titulaires de la commission spéciale (ou, en cas d'empêchement, par leurs suppléants) est également rémunéré comme temps de travail. L'Assemblée Nationale a, par voie d'amendement, prévu de limiter le nombre d'heures consacré à ces visites. Votre commission estime qu'il n'est pas mauvais d'introduire une telle précision en ce qui concerne les visites. Celles-ci, en effet, risquent d'être plus nombreuses que les séances, et leur durée est susceptible de variations plus grandes.

Article 4.

Cet article a pour objet d'adapter les dispositions qui précèdent aux ports maritimes de commerce, et plus particulièrement à ceux d'entre eux qui possèdent une main-d'œuvre permanente d'ouvriers dockers assez importante pour justifier la création d'un bureau central de main-d'œuvre.

Il est prévu, pour ces ports, que les tâches normalement confiées au comité d'entreprise ou à la commission spéciale par le présent projet reviendront à une commission paritaire spéciale, constituée et organisée suivant des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

Cette commission sera rattachée à l'organisme déjà créé dans les ports par l'application de la loi du 23 décembre 1972 sur la rémunération mensuelle minimale, et qui est en fait la Caisse de congés payés du port.

Article 5.

Cet article, comme le précédent, a pour objet d'adapter par décret les dispositions des articles 1^{er} à 3 au cas particulier des entreprises qui sont tenues de constituer, soit par des conventions collectives, soit par des dispositions législatives ou réglementaires spéciales (entreprises publiques, sociétés nationales, Electricité de France, Charbonnages de France, Régie Renault, etc.), un comité d'entreprise ou un organisme équivalent.

Article 6.

Cet article décide la création d'une « Agence pour l'amélioration des conditions de travail » placée sous la tutelle du Ministre du Travail.

Son statut est celui d'un établissement public national à caractère administratif.

Le Conseil économique et social, dans l'avis qu'il a présenté sur ce projet de loi, a considéré que la nouvelle institution risquait sur certains points de faire double emploi avec des organismes tels que l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail, mais que l'Agence ne serait pas inutile du fait de son rôle plus général, tant sur le plan interne que sur le plan international.

Article 7.

Cet article est relatif aux buts de l'Agence, et aux moyens auxquels elle est susceptible de recourir.

L'objectif paraît modeste : « rassembler et diffuser les informations concernant, en France et à l'étranger, toute action tendant à améliorer les conditions de travail ». Tout dépendra, à cet égard, du dynamisme dont le nouvel organisme saura faire preuve.

Pour réaliser ce but, l'Agence pourra :

- correspondre avec les institutions étrangères concernées par les problèmes du travail ;
- établir une liaison avec les établissements d'enseignement, les organismes professionnels, les entreprises, dans la mesure où ceux-ci traitent de l'amélioration des conditions du travail, et assurer une coordination entre eux ;
- développer, encourager les expériences faites en matière d'amélioration des conditions de travail.

Article 8.

Cet article prévoit, à la tête de l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail, un conseil d'administration tripartite comportant en nombre égal :

- des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives sur le plan national (Conseil national du patronat français, Confédération générale des petites et moyennes entreprises) ;
- des représentants des organisations syndicales les plus représentatives (Confédération générale du travail, Confédération française démocratique du travail, Confédération générale du travail - Force ouvrière, Confédération générale des cadres, Confédération française des travailleurs chrétiens) ;
- des représentants des ministères intéressés et des personnes qualifiées.

Votre commission vous demande d'approuver cet article, mais en y introduisant une précision : elle a adopté, sur une proposition de M. Méric, un amendement prévoyant que, parmi les « personnes qualifiées » évoquées au troisième alinéa, devraient se trouver des représentants des commissions chargées des affaires sociales au Parlement, ainsi qu'un représentant de la section chargée des affaires sociales au Conseil économique et social. Il est bon d'organiser, dès la naissance de la nouvelle institution, un contact et un échange permanents entre le législateur et les « partenaires sociaux », en vue de l'amélioration des conditions de travail.

Article 9.

Cet article précise les pouvoirs et les moyens de l'Agence.

Les moyens financiers sont, au moins pour l'instant, exclusivement d'origine budgétaire, une dotation étant inscrite à ce titre au budget du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population. Notons qu'un crédit de 3,5 millions destiné à l'Agence est prévu dès cette année, mais qu'il correspond simplement au transfert d'un crédit inscrit l'an dernier au budget des Services du Premier Ministre sous le titre : « Subventions à la fondation pour l'amélioration des conditions de travail et du développement de la participation ».

Quant aux pouvoirs de l'Agence, ils excèdent légèrement ceux qui sont habituellement reconnus à un établissement public à caractère administratif, puisque le conseil d'administration délibère sur le budget de l'Agence et sur son programme d'action.

Article 10.

Cet article énonce simplement que les mesures d'application relatives aux réunions, à l'organisation et au fonctionnement de l'Agence seront déterminées par voie de décret en Conseil d'Etat.

Article 10 bis (nouveau).

Sur proposition de sa Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, l'Assemblée Nationale a adopté un article nouveau abrogeant l'article 2 de l'acte dit loi du 28 août 1942.

Ce texte, repris dans le nouveau Code du travail sous l'article L. 132-2, énonce :

« Les conventions collectives ne peuvent avoir pour conséquence de diminuer le rendement des entreprises. Par suite, sont notamment nulles et de nul effet toutes dispositions contractuelles interdisant la rémunération aux pièces, les primes de rendement, limitant l'emploi ou la modernisation de l'outillage, restreignant l'exécution des heures supplémentaires à certains travaux ou à certaines prestations. »

Comme l'a fait observer, à l'Assemblée Nationale, M. Poncelet, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi et de

la Population, ce texte risquerait, s'il était maintenu, de constituer un obstacle au bon déroulement des négociations actuellement en cours entre les partenaires sociaux sur le salaire au rendement. Par ailleurs, le principe de notre droit du travail, en la matière, est que la rémunération se négocie librement, sous réserve du respect du « salaire minimum de croissance ».

Article 11.

Cet article fait bénéficier les membres des comités d'hygiène et de sécurité, à condition qu'ils appartiennent à des entreprises de plus de 300 salariés, des protections prévues en faveur des membres du comité d'entreprise en matière de licenciement.

Ces protections, rappelons-le, sont importantes.

Tout licenciement d'un salarié ainsi protégé doit, pour être licite, recevoir l'accord du comité d'entreprise ou, en cas d'opposition de celui-ci, l'autorisation de l'inspecteur du travail.

L'extension de ces garanties aux membres des comités d'hygiène et de sécurité est réclamée depuis longtemps par les organisations syndicales.

Certes, les intéressés ne sont pas, dans la plupart des cas, des élus, et leur mandat revêt un caractère différent de celui des membres du comité d'entreprise. Mais leur rôle est fondamental, notamment en matière de prévention des accidents du travail. C'est à eux qu'il revient de procéder à une enquête à l'occasion de chaque accident grave ; à eux de veiller au respect des règles de sécurité, trop souvent négligées au profit des impératifs de rendement.

Dépourvus de toute garantie particulière contre le congédiement, ils sont bien souvent, de ce fait, incités à atténuer leur surveillance, à limiter leurs interventions, alors que celles-ci, en l'absence d'une inspection du travail suffisamment étoffée, ont une importance primordiale.

Aussi doit-on se féliciter des dispositions de cet article. Mais il conviendrait d'aller plus loin et de supprimer la limitation de l'extension instaurée par ce projet aux entreprises de plus de 300 salariés.

L'argument du Gouvernement, qui se refuse à généraliser la protection des membres des comités d'hygiène et de sécurité, est discutable. Il rappelle, en effet, que dans les petites entreprises de

50 à 75 salariés, on dénombre déjà 22 mandats donnant droit à un régime spécial en matière de licenciement. Il fait valoir, en outre, que bien souvent les membres des comités d'hygiène et de sécurité sont déjà titulaires d'autres mandats protégés (notamment celui de délégué du personnel ou de membre du comité d'entreprise) et qu'ainsi il n'est guère nécessaire de les doter d'une protection au titre du comité d'hygiène et de sécurité.

Mais si les intéressés bénéficient déjà, en majorité, de garanties contre le licenciement, la mesure de généralisation envisagée n'a plus pour les entreprises les conséquences si redoutables qu'on lui prête. L'augmentation du nombre des personnes protégées ne sera pas excessive. Elle permettra simplement d'égaliser la situation, à l'égard du licenciement, des différents membres des comités d'hygiène et de sécurité.

Surtout, votre commission considère que les inconvénients allégués ont peu de poids en comparaison de l'immense avantage d'une protection généralisée de tous les membres des comités d'hygiène et de sécurité. Face à un impératif aussi vital que la sécurité du travail, il n'est pas possible de limiter cette protection aux seuls comités des entreprises de plus de 300 salariés. Les entreprises industrielles, nombreuses, qui comptent 50 à 300 salariés, doivent elles aussi entrer dans le champ d'application de la procédure spéciale prévue pour le licenciement des membres des comités d'hygiène et de sécurité.

Aussi votre commission, après avoir longuement réfléchi aux données du problème, vous propose-t-elle un amendement supprimant la limitation de la protection accordée aux comités des entreprises de plus de 300 salariés.

Article 11 bis (nouveau).

L'Assemblée Nationale, sur un amendement de MM. Gau, Le Pensec et des membres du groupe du parti socialiste et des radicaux de gauche, a adopté un article nouveau ayant pour objet d'harmoniser la réglementation actuelle, et plus précisément :

— les dispositions du décret du 1^{er} août 1947, qui prévoit qu'en cas de danger imminent un membre du comité d'hygiène et de sécurité peut en aviser le chef de sécurité et le chef d'entreprise et en faire mention sur le registre des procès-verbaux ;

— les dispositions du Code du travail donnant la possibilité à l'inspecteur du travail, lorsqu'il constate que l'intégrité physique d'un ou de plusieurs travailleurs est menacée, soit de mettre l'employeur en demeure de procéder aux aménagements ou aux améliorations nécessaires, soit de saisir le juge des référés.

L'idée d'articuler entre ceux ces deux textes est opportune. Désormais, en cas de danger constaté par le comité d'hygiène et de sécurité et consigné sur les registres des procès-verbaux du comité, l'employeur doit, ou bien rétablir la situation incriminée, ou bien, sous peine de sanctions, saisir du problème, dans les vingt-quatre heures, l'inspecteur du travail. Celui-ci peut alors mettre en jeu les moyens d'intervention dont il dispose.

Le comité d'hygiène et de sécurité devient ainsi un des relais de l'Inspection du travail.

Votre commission vous demande d'adopter cet article assorti d'un amendement rédactionnel.

Article 12.

Cet article a pour objet d'interdire l'utilisation ou la cession, même à titre gratuit, de machines dangereuses non protégées, ou de dispositifs de protection non homologués.

Il complète l'article L. 233-5 du Code du travail, qui ne prohibait que l'exposition, la mise en vente, la vente ou la location de telles machines ou de tels dispositifs.

Article 13.

Cet article complète les dispositions de l'article L. 231-2 du Code du travail, en étendant les pouvoirs de l'Inspection du travail au contrôle des logements fournis par les entreprises à leur personnel, même s'ils sont situés hors de l'entreprise ou du chantier.

Il permettra peut-être, avec d'autres textes récemment votés, de contribuer à l'octroi aux travailleurs, notamment immigrés, de conditions de logement améliorées.

L'Assemblée Nationale, sur proposition de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, a précisé que le contrôle porterait notamment sur l'installation et l'aménagement intérieur des locaux.

Votre commission vous engage à adopter le texte ainsi modifié, sous réserve qu'il soit bien entendu que le contrôle de l'Inspection du travail en la matière comporte l'examen de l'aménagement des locaux, mais ne s'y limite pas.

Article 14.

Cet article autorise la pratique d'horaires individualisés et définit les conditions de leur mise en œuvre. Ces conditions sont de deux ordres :

— *L'appartenance à certains établissements ou entreprises.*

La liste des établissements ou entreprises où le recours à l'horaire individualisé est licite est longue : entreprises industrielles, commerciales ou agricoles, offices publics et ministériels, professions libérales, sociétés civiles, syndicats professionnels et associations de toute nature.

Cette liste est pratiquement identique à celle de l'article L. 212-1 du Code du travail, qui pose le principe de la semaine de quarante heures. Seuls, les établissements d'enseignement professionnels et les hôpitaux publics, compris dans le champ d'application de l'article L. 212-1, sont exclus de celui de l'article 14 du présent projet.

Encore faut-il bien préciser le sens de cette exclusive : elle ne signifie pas que les horaires individualisés, dans les deux catégories d'établissements en question, sont illicites, mais simplement qu'ils ne devront intervenir qu'en vertu de dispositions particulières, du fait de la spécificité de leurs problèmes de durée du travail.

— *Le respect d'une certaine procédure.*

Le texte initial du projet de loi subordonnait à deux conditions la mise en œuvre d'horaires individualisés :

— absence d'opposition du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ;

— information de l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre ou du fonctionnaire de contrôle assimilé.

L'Assemblée Nationale a retenu un système inverse :

— information du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel ;

— autorisation de l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre ou du fonctionnaire de contrôle assimilé.

Votre commission estime qu'il convient de revenir au mécanisme prévu par le projet de loi initial : le texte actuel, en effet, permet d'instituer l'horaire variable contre l'avis des représentants du personnel. L'autorisation de l'inspecteur du travail sera, certes, donnée le plus souvent à bon escient, mais elle peut, dans certains cas, intervenir dans des conditions peu satisfaisantes : on dénombre un inspecteur du travail pour plus de 40.000 salariés. Il est difficile, compte tenu de cette situation, de demander à ce corps de remplir une mission supplémentaire et particulièrement délicate, puisqu'elle implique une connaissance approfondie de la vie de l'entreprise. En revanche, les représentants du personnel apparaissent beaucoup mieux en mesure de juger de l'opportunité de la mise en place d'un système d'horaires individualisés. On a pu dire que les syndicats étaient hostiles à de telles pratiques. Cela n'est pas exact. Simplement, ils souhaitent garder un droit de regard sur les mécanismes en question, dans la mesure où ils risquent de dissimuler des abus, des fraudes. Reconnaître aux représentants des travailleurs ce droit de regard, leur permettre dans certains cas de s'opposer aux mesures envisagées, est le meilleur moyen de vaincre leur réticence en la matière. En tout état de cause, on voit mal un représentant du personnel s'opposer à l'horaire individualisé sans aucun motif et contre l'avis de la majorité des travailleurs de l'entreprise.

Aussi votre commission vous propose-t-elle un amendement subordonnant l'introduction d'horaires individualisés à l'absence de désaccord des représentants du personnel et à l'information de l'inspection du travail. Une telle mesure — originellement prévue par les auteurs du projet — apparaît plus conforme à l'esprit de concertation dont ce texte souhaite s'inspirer.

Article 15.

Cet article donne une consécration législative à l'horaire réduit, à titre permanent ou temporaire, c'est-à-dire au travail à temps partiel.

L'intérêt de prévoir cette possibilité, notamment pour les travailleuses mères de famille, a toujours été souligné par votre commission.

Comme l'horaire individualisé, le travail à temps partiel doit être entouré de certaines garanties ; les précautions prévues par cet article sont les suivantes :

— l'horaire réduit doit être compris entre la moitié et les trois quarts de la durée légale hebdomadaire ;

— il ne peut concerner que des postes de travail répondant à certaines conditions de rémunération qui seront déterminées par décret ;

— il ne peut être appliqué qu'avec l'accord du comité d'entreprise ou, s'il n'existe pas, des délégués du personnel ; toutefois, en l'absence d'un tel accord, le chef d'entreprise peut solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Sur ce dernier point, la commission s'est interrogée sur l'opportunité de maintenir, en matière d'horaire réduit, une procédure différente de celle qu'elle vous a proposée pour l'horaire individualisé. Il lui est apparu, après examen, que le travail à temps partiel ne posait pas les mêmes problèmes que l'horaire variable : il est plus simple à mettre en œuvre ; le contrôle de sa bonne application est moins malaisé, d'autant plus que le nombre des travailleurs concernés est limité ; surtout, il ne risque guère de permettre des infractions à la législation sur la durée du travail.

Aussi, vous propose-t-elle d'approuver la possibilité prévue par ce projet d'un appel auprès de l'inspection du travail en cas d'opposition du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Article 16.

Cet article tend à placer les salariés employés à temps réduit sur un pied d'égalité avec les travailleurs à plein temps — à condition que le travail à temps partiel réponde aux conditions posées à l'article précédent — en ce qui concerne l'ancienneté.

Il prévoit que les droits liés à l'ancienneté seront reconnus aux salariés à temps partiel dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. Rappelons que l'ancienneté est un élément déter-

minant pour l'octroi de l'indemnité de licenciement, de préavis, de départ à la retraite, et qu'elle est une des conditions d'électorat et d'éligibilité pour les fonctions de membre du Comité d'entreprise et de délégué du personnel.

Article 17.

Cet article a pour objet de ne pas pénaliser les employeurs qui recourent aux services des travailleurs à temps partiel.

Le salaire pris en compte pour les cotisations de Sécurité sociale étant plafonné, l'employeur risque de payer des cotisations plus élevées pour deux travailleurs à mi-temps que pour un salarié à plein temps.

Pour remédier à cet inconvénient, l'article 14 dispose que l'application des horaires réduits ne peut avoir pour conséquence l'aggravation des charges supportées par l'employeur au titre des cotisations de Sécurité sociale.

Le moyen retenu consiste à calculer périodiquement la surcharge qu'aura entraînée le recours à des travailleurs à temps partiel et à en faire ensuite le remboursement à l'employeur.

Complexe à mettre en œuvre, le mécanisme institué par cet article présente l'avantage d'inciter les entreprises à mieux accepter l'horaire réduit.

Article 18.

Cet article énonce qu'un décret en Conseil d'Etat déterminera les mesures d'application des dispositions relatives aux horaires individualisés et aux horaires réduits.

Il précisera notamment, en ce qui concerne le travail à temps partiel, le régime d'allocations familiales applicable.

On prévoit que l'activité à temps réduit, si elle répond aux exigences fixées à l'article 15, aura les mêmes effets que ceux attachés à une activité à plein temps quant aux conditions d'ouverture du droit aux prestations.

Article 19.

Cet article prévoit l'insertion des dispositions précédentes dans le Code du travail et dans le Code de la Sécurité sociale, par voie de décret en Conseil d'Etat. Le décret pourra apporter à ces textes les adaptations de forme nécessaires.

TABLEAU COMPARATIF

Texte du projet de loi.

TITRE PREMIER

Dispositions applicables aux organismes compétents en matière d'amélioration des conditions de travail.

Article premier.

Sans préjudice de l'application des règles figurant à l'article L. 432-4 du Code du travail, le comité d'entreprise est associé directement ou par l'intermédiaire d'une commission spéciale qu'il crée à cet effet, à la recherche de solutions concernant les horaires et la durée du travail, l'organisation matérielle, l'ambiance et les facteurs physiques du travail.

Le comité d'entreprise est à ce titre obligatoirement consulté avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail, avant toute transformation de postes de travail découlant de la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, ainsi qu'avant la réalisation de tout aménagement intéressant l'ambiance et la sécurité du travail.

La création de la commission spéciale prévue à l'alinéa premier du présent article est obligatoire dans les entreprises qui occupent plus de 300 salariés. Cette commission se réunit au moins deux fois par an.

Texte voté
par l'Assemblée Nationale.

TITRE PREMIER

Dispositions applicables aux organismes compétents en matière d'amélioration des conditions de travail.

Article premier.

Sans préjudice de l'application des règles figurant à l'article L. 432-4 du Code du travail, le comité d'entreprise est associé, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une commission spéciale qu'il crée à cet effet en son sein, à la recherche de solutions aux problèmes concernant la durée et les horaires de travail — notamment le travail de nuit — l'organisation matérielle, l'ambiance et les facteurs physiques du travail.

Le comité d'entreprise est à ce titre obligatoirement consulté avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail, avant toute transformation importante de postes de travail découlant de la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, avant les modifications des cadences et des normes de productivité, liées ou non à la rémunération du travail, ainsi qu'avant la réalisation de tout aménagement important intéressant l'ambiance et la sécurité du travail.

Alinéa sans modification.

Texte proposé
par votre commission.

TITRE PREMIER

Dispositions applicables aux organismes compétents en matière d'amélioration des conditions de travail.

Article premier.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

La commission spéciale est présidée par un membre élu du comité d'entreprise.

Texte du projet de loi.

Art. 2.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission prévue à l'article premier de la présente loi :

1° Un rapport écrit concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article premier ;

2° Un programme détaillé des actions qu'il se propose de mener dans les mêmes domaines pour l'année à venir.

Le comité d'entreprise émet un avis sur le rapport et sur le programme ci-dessus prévus ; il peut à ce titre proposer des priorités ou demander des actions qui n'ont pas été envisagées par le chef d'entreprise.

Lorsque certaines des actions qui avaient été prévues par le chef d'entreprise ou demandées par le comité d'entreprise ou la commission spéciale n'ont pas été exécutées au cours de l'année concernée par le rapport, celui-ci doit énoncer les motifs de cette inexécution. Cette même règle est applicable en ce qui concerne les priorités prévues ci-dessus.

Le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou de la commission spéciale consacrée à l'examen du rapport et du programme, ou le procès-verbal prévu à l'article L. 433-13 du Code du travail est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'entreprise en vue d'obtenir des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Art. 3.

Le temps passé par les membres titulaires ou, en cas d'empêchement, par leurs suppléants aux séances de la commission prévue à l'article pre-

**Texte voté
par l'Assemblée Nationale.**

Art. 2.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

2° Un programme détaillé, comportant une évaluation chiffrée, des actions...

... à venir.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou de la commission spéciale consacrée à l'examen du rapport et du programme, ou le procès-verbal prévu à l'article L. 433-13 du Code du travail, est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'entreprise en vue d'obtenir des marchés publics, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Art. 3.

Le temps passé par les membres titulaires ou, en cas d'empêchement, par leurs suppléants, aux séances de la commission prévue à l'article pre-

**Texte proposé
par votre commission.**

Art. 2.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Lorsque...
... par le
chef d'entreprise ou demandées par
le comité d'entreprise n'ont pas été
exécutées...

... ci-des-
sus.

Alinéa sans modification.

Art. 3.

Le temps passé par les membres titulaires ou par leurs suppléants aux séances...

Texte du projet de loi.

mier est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues au premier alinéa de l'article L. 434-1 au bénéfice des membres titulaires du comité d'entreprise.

Le temps passé par les membres titulaires ou, en cas d'empêchement, par leurs suppléants pour les visites de l'entreprise qui précèdent ou suivent les séances du comité d'entreprise ou de la commission prévue à l'article premier et qui ont pour objet l'amélioration des conditions de travail, est rémunéré comme temps de travail; ce temps n'est pas déduit des vingt heures prévues au premier alinéa de l'article 434-1 au bénéfice des membres titulaires du comité d'entreprise.

Art. 4.

Dans les ports où il existe, en application du Livre IV du Code des ports maritimes, un bureau central de la main-d'œuvre, les dispositions des articles qui précèdent sont mises en œuvre par une commission paritaire spéciale qui est substituée, pour l'application desdits articles, au comité d'entreprise ou à la commission prévue à l'article premier.

La commission paritaire spéciale est rattachée à l'organisme constitué par les entreprises de chaque port en application de l'article 7 de la loi n° 72-1169 du 23 décembre 1972 garantissant aux travailleurs salariés une rémunération mensuelle minimale.

**Texte voté
par l'Assemblée Nationale.**

mier est payé comme temps de travail, *dans les limites d'une durée fixée par convention collective ou en accord avec le chef d'entreprise ou d'établissement en fonction des nécessités.* Il n'est pas déduit des vingt heures prévues au premier alinéa de l'article L. 434-1 du code du travail au bénéfice des membres titulaires du comité d'entreprise.

Le temps passé...

... du comité d'entreprise. Le nombre d'heures consacré aux visites de l'entreprise sera déterminé par accord entre l'employeur et les salariés; toutefois, un décret en fixera le minimum en fonction de la surface couverte développée de l'établissement, des effectifs occupés et de la nature de l'activité.

Art. 4.

Sans modification.

**Texte proposé
par votre commission.**

... comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures...

... d'entreprise.

Alinéa sans modification.

Art. 4.

Sans modification.

Texte du projet de loi.

Un décret en Conseil d'Etat détermine la composition de cette commission, ainsi que les règles applicables à la constitution de celle-ci et à son fonctionnement.

Art. 5.

Des décrets en Conseil d'Etat fixent les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des articles premier à 3 ci-dessus dans les entreprises qui sont tenues de constituer un comité d'entreprise en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires autres que celles figurant au Code du travail, soit de stipulations conventionnelles.

Art. 6.

Il est créé une Agence pour l'amélioration des conditions de travail.

Cette agence est un établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Population.

Art. 7.

L'Agence pour l'amélioration des conditions de travail a pour mission :

— de rassembler et de diffuser les informations concernant, en France et à l'étranger, toute action tendant à améliorer les conditions de travail.

— de servir de correspondant à toute institution étrangère ou internationale traitant de l'amélioration des conditions de travail ;

— de contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences ou réalisations en matière d'amélioration des conditions de travail ;

— d'établir à ces différentes fins toutes les liaisons utiles avec les organisations professionnelles, les entreprises, les établissements d'enseignement et, plus généralement, tout organisme traitant des problèmes d'amélioration des conditions de travail.

**Texte voté
par l'Assemblée Nationale.**

Art. 5.

Des décrets en Conseil d'Etat fixent les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des articles premier à 3 ci-dessus dans les entreprises qui sont tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes de représentation du personnel qui en tiennent lieu, en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires autres que celles figurant au Code du travail, soit de stipulations conventionnelles.

Art. 6.

Sans modification.

Art. 7.

Sans modification.

**Texte proposé
par votre commission.**

Art. 5.

Sans modification.

Art. 6.

Sans modification.

Art. 7.

Sans modification.

Texte du projet de loi.

Art. 8.

L'Agence pour l'amélioration des conditions de travail est administrée par un conseil d'administration qui comprend en nombre égal :

— des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives sur le plan national ;

— des représentants des organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives sur le plan national ;

— des représentants des ministres intéressés et des personnes qualifiées dans les domaines définis à l'article premier de la présente loi.

Le conseil d'administration de l'Agence élit parmi ses membres un président.

Celui-ci est assisté, pour la gestion de l'Agence, par un directeur qui est nommé par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Population.

Art. 9.

Le conseil d'administration délibère notamment sur le budget de l'Agence, ainsi que sur le programme des actions que celle-ci doit mener.

Les crédits budgétaires nécessaires à la mise en place et au fonctionnement de l'Agence sont inscrits au budget de l'Etat au titre du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population.

Art. 10.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application des articles 6 à 9 ci-dessus.

**Texte voté
par l'Assemblée Nationale.**

Art. 8.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Celui-ci est assisté par un directeur qui est nommé...

... Population.

Art. 9.

Sans modification.

Art. 10.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application des articles 6 à 9 ci-dessus.

Art. 10 bis (nouveau).

L'article 2 de l'acte dit loi du 28 août 1942 est abrogé.

**Texte proposé
par votre commission.**

Art. 8.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

— des représentants...

... présente loi, parmi lesquelles un représentant de chacune des commissions chargées des affaires sociales au Parlement, ainsi qu'un représentant de la section chargée des affaires sociales au Conseil Economique et Social.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Art. 9.

Sans modification.

Art. 10.

Sans modification.

Art. 10 bis (nouveau).

Sans modification.

Texte du projet de loi.

TITRE II

Hygiène et sécurité du travail.

Art. 11.

Dans les entreprises qui occupent plus de 300 salariés, les dispositions des articles L. 436-1 et L. 436-2 du Code du travail sont applicables aux salariés qui siègent en qualité de représentants du personnel dans les institutions prévues au 3° de l'article L. 231-2 du Code du travail.

Art. 12.

L'article L. 233-5 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 233-5. — Il est interdit d'exposer, de mettre en vente ou de vendre, de louer, de céder à quelque titre que ce soit ou d'utiliser :

« — des appareils, machines et éléments de machines dangereux qui ne sont pas montés, disposés ou

Texte voté
par l'Assemblée Nationale.

TITRE II

Hygiène et sécurité du travail.

Art. 11.

Sans modification.

Art. 11 bis (nouveau).

Si un membre du Comité d'hygiène et de sécurité constate qu'il existe une cause de danger imminent, il en avise immédiatement le chef d'établissement, directeur, gérant ou préposé et il consigne cet avis sur le registre des procès-verbaux et des rapports du comité.

Si le chef d'établissement, directeur, gérant ou préposé n'estime pas devoir interrompre les travaux signalés comme s'effectuant dans des conditions de sécurité insuffisantes, il doit, sous peine d'encourir les sanctions prévues aux articles 173 et 175 du Livre II du Code du travail, communiquer, dans le délai de vingt-quatre heures l'avis prévu à l'alinéa précédent, assorti de ses propres observations, à l'inspecteur du travail.

Art. 12.

Sans modification.

Texte proposé
par votre commission.

TITRE II

Hygiène et sécurité du travail.

Art. 11.

Les dispositions des articles L. 436-1 et L. 436-2.

... Code du travail.

Art. 11 bis (nouveau).

Si un salarié membre d'une des institutions visées au 3° de l'article L. 231-2 du Code du travail constate...

... comité.

Alinéa sans modification.

Art. 12.

Sans modification.

Texte du projet de loi.

**Texte voté
par l'Assemblée Nationale.**

**Texte proposé
par votre commission.**

protégés dans les conditions assurant la sécurité et l'hygiène des travailleurs ;

— des produits, appareils ou dispositifs de protection contre les dangers de tous ordres auxquels sont soumis les travailleurs et dont l'efficacité n'a pas été reconnue.

« Les décrets pris après consultation des organisations professionnelles intéressées, et après avis de la commission de sécurité du travail ou de la commission d'hygiène industrielle déterminent les appareils, machines ou éléments de machines, les produits, appareils ou dispositifs de protection auxquels sont applicables les dispositions qui précèdent et fixent les conditions auxquelles ces produits, appareils ou dispositifs de protection doivent satisfaire pour être reconnus efficaces. »

Art. 13.

L'article L. 231-2 du Code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

«
« Les règlements d'administration publique ci-dessus prévus et qui ont pour objet l'hébergement du personnel par les entreprises sont également applicables aux installations établies en dehors des limites des établissements ou chantiers régis par les dispositions du présent décret. »

TITRE III

**Aménagement
du temps de travail.**

Art. 14.

Dans les entreprises industrielles, commerciales et agricoles, dans les offices publics et ministériels, dans les professions libérales, dans les sociétés civiles, dans les syndicats

L'article L. 231-2 du Code du travail est complété par les dispositions suivantes :

« Les règlements d'administration publique ci-dessus prévus et qui ont pour objet l'hébergement du personnel par les entreprises sont également applicables aux installations établies en dehors des limites des établissements ou chantiers régis par les dispositions du présent article.

« Le contrôle de l'inspection du travail portera notamment sur l'installation et l'aménagement intérieur des locaux. »

TITRE III

**Aménagement
du temps de travail.**

Art. 14.

Dans les entreprises industrielles, commerciales et agricoles, dans les offices publics et ministériels, dans les professions libérales, dans les sociétés civiles, dans les syndicats

Art. 13.

Sans modification.

TITRE III

**Aménagement
du temps de travail.**

Art. 14.

Dans les entreprises...

Texte du projet de loi.

professionnels et associations de quelque nature que ce soit, et pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre compétent ou, le cas échéant, le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé.

Art. 15.

L'aménagement par l'employeur, à titre permanent ou temporaire, d'horaires de travail réduits applicables aux seuls salariés qui en font la demande, donne lieu à l'application de règles spéciales définies aux articles 16 et 17, sous réserve que soient effectivement remplies les conditions suivantes :

— les horaires réduits doivent être compris entre la moitié et les trois quarts de la durée légale hebdomadaire de travail ou, en agriculture, de la durée équivalente ;

— ces horaires ne peuvent concerner que des postes de travail répondant à des conditions de rémunération qui sont fixées par le décret prévu à l'article 18 ;

— ces horaires réduits ne peuvent être appliqués qu'avec l'accord du comité d'entreprise ou, à défaut, du délégué du personnel.

Lorsque le comité d'entreprise ou, à défaut, le délégué du personnel, a refusé l'accord ci-dessus exigé, le chef d'entreprise peut demander à l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre ou au fonctionnaire chargé de l'inspection du travail dans l'entreprise concernée d'autoriser l'application des horaires litigieux.

Art. 16.

En matière de législation du travail et pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci

**Texte voté
par l'Assemblée Nationale.**

professionnels et associations de quelque nature que ce soit, et pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel, *en soient informés et que l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre compétent ou, le cas échéant, le fonctionnaire de contrôle assimilé l'ait autorisé.*

Art. 15.

L'aménagement par l'employeur, à titre permanent ou temporaire, d'horaires de travail réduits applicables aux seuls salariés qui en font la demande, donne lieu à l'application de règles spéciales définies aux articles 16 et 17, sous réserve que soient effectivement remplies les conditions suivantes :

— les horaires réduits doivent être compris entre la moitié et les trois quarts de la durée légale hebdomadaire de travail ou, en agriculture, de la durée équivalente ;

— ces horaires ne peuvent concerner que des postes de travail répondant à des conditions de rémunération qui sont fixées par le décret prévu à l'article 18 ;

— ces horaires réduits ne peuvent être appliqués qu'avec l'accord du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel.

Lorsque le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel ont refusé l'accord ci-dessus exigé, le chef d'entreprise peut demander à l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre, ou au fonctionnaire chargé de l'inspection du travail dans l'entreprise concernée, d'autoriser l'application des horaires litigieux.

Art. 16.

Sans modification.

**Texte proposé
par votre commission.**

... les délégués du personnel, n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre compétent ou, le cas échéant, le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé.

Art. 15.

Sans modification.

Art. 16.

Sans modification.

Texte du projet de loi.

est décomptée pour les salariés employés à temps réduit en application de l'article 15, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Art. 17.

En matière de Sécurité sociale, l'application des horaires réduits prévus à l'article 15 ne peut avoir pour effet d'aggraver pour un même poste de travail ou pour un même emploi la charge supportée par les employeurs au titre de la part patronale des cotisations aux régimes de Sécurité sociale dont relèvent leurs salariés.

Pour la mise en œuvre de cette règle et nonobstant toute disposition législative contraire, il est procédé à la détermination périodique de la surcharge qui peut résulter pour les employeurs en raison du plafond prévu notamment aux articles 13 (alinéa 5), 32 et 41 (alinéa 1^{er}) de l'ordonnance n° 60-706 du 21 août 1967, de l'emploi de salariés travaillant selon un horaire réduit au sens de l'article 15. Le montant de cette surcharge donne lieu à remboursement.

Art. 18.

Les mesures d'application des articles 14 à 17 font l'objet de décrets en Conseil d'Etat. Ces décrets règlent en particulier le régime d'allocations familiales applicable aux travailleurs à temps partiel.

TITRE IV

Dispositions diverses.

Art. 19.

Les dispositions de la présente loi et celles des textes pris pour son application qui sont relatives au droit du travail seront insérées dans le Code du travail par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret pourra apporter aux textes dont il s'agit les adaptations de forme nécessaires à leur codification à l'exclusion de toute modification de fond.

**Texte voté
par l'Assemblée Nationale.**

Art. 17.

Sans modification.

Art. 18.

Sans modification.

TITRE IV

Dispositions diverses.

Art. 19.

Les dispositions de la présente loi seront insérées dans le Code du travail et dans le Code de la Sécurité sociale par décret en Conseil d'Etat.

Alinéa sans modification.

**Texte proposé
par votre commission.**

Art. 17.

Sans modification.

Art. 18.

Sans modification.

TITRE IV

Dispositions diverses.

Art. 19.

Sans modification.

*
* *

Sous le bénéfice de ces observations et sous réserve des amendements qu'elle vous propose, votre commission vous engage à adopter le présent projet de loi.

AMENDEMENTS PRESENTES PAR LA COMMISSION

Article premier.

Amendement : Compléter cet article par l'alinéa suivant :

La commission spéciale est présidée par un membre élu du comité d'entreprise.

Art. 2.

Amendement : Dans la première phrase du cinquième alinéa de cet article, supprimer les mots :

... ou la commission spéciale...

Art. 3.

Amendement : Au début du premier alinéa de cet article, supprimer les mots :

..., en cas d'empêchement,...

Amendement : A la fin de la première phrase du premier alinéa de cet article, supprimer les mots :

..., dans les limites d'une durée fixée par convention collective ou en accord avec le chef d'entreprise ou d'établissement en fonction des nécessités.

Art. 8.

Amendement : Compléter le quatrième alinéa de cet article par le membre de phrase suivant :

..., parmi lesquelles un représentant de chacune des commissions chargées des affaires sociales au Parlement, ainsi qu'un représentant de la section chargée des affaires sociales au Conseil économique et social.

Art. 11.

Amendement : Au début de cet article, supprimer les mots :

Dans les entreprises qui occupent plus de 300 salariés,...

Art. 11 bis (nouveau).

Amendement : Au début du premier alinéa de cet article, substituer aux mots :

Si un membre du comité d'hygiène et de sécurité..

les mots :

Si un salarié membre d'une des institutions visées au 3° de l'article L. 231-2 du Code du travail...

Art. 14.

Amendement : Rédiger comme suit la fin de cet article, à partir de la huitième ligne :

..., les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre compétent ou, le cas échéant, le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé.

PROJET DE LOI

(Texte adopté par l'Assemblée Nationale.)

TITRE I^{er}

Dispositions applicables aux organismes compétents en matière d'amélioration des conditions de travail.

Article premier.

Sans préjudice de l'application des règles figurant à l'article L. 432-4 du Code du travail, le comité d'entreprise est associé, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une commission spéciale qu'il crée à cet effet en son sein, à la recherche de solutions aux problèmes concernant la durée et les horaires de travail — notamment le travail de nuit —, l'organisation matérielle, l'ambiance et les facteurs physiques du travail.

Le comité d'entreprise est à ce titre obligatoirement consulté avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail, avant toute transformation importante de postes de travail découlant de la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, avant les modifications des cadences et des normes de productivité, liées ou non à la rémunération du travail, ainsi qu'avant la réalisation de tout aménagement important intéressant l'ambiance et la sécurité du travail.

La création de la commission spéciale prévue à l'alinéa premier du présent article est obligatoire dans les entreprises qui occupent plus de 300 salariés. Cette commission se réunit au moins deux fois par an.

Art. 2.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission prévue à l'article premier de la présente loi :

1° un rapport écrit concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article premier ;

2° un programme détaillé, comportant une évaluation chiffrée, des actions qu'il se propose de mener dans les mêmes domaines pour l'année à venir.

Le comité d'entreprise émet un avis sur le rapport et sur le programme ci-dessus prévus ; il peut, à ce titre, proposer des priorités ou demander des actions qui n'ont pas été envisagées par le chef d'entreprise.

Lorsque certaines des actions qui avaient été prévues par le chef d'entreprise ou demandées par le comité d'entreprise ou la commission spéciale n'ont pas été exécutées au cours de l'année concernée par le rapport, celui-ci doit énoncer les motifs de cette inexécution. Cette même règle est applicable en ce qui concerne les priorités prévues ci-dessus.

Le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou de la commission spéciale consacrée à l'examen du rapport et du programme, ou le procès-verbal prévu à l'article L. 433-13 du Code du travail, est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'entreprise en vue d'obtenir des marchés publics, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Art. 3.

Le temps passé par les membres titulaires ou, en cas d'empêchement, par leurs suppléants, aux séances de la commission prévue à l'article premier est payé comme temps de travail, dans les limites d'une durée fixée par convention collective ou en accord avec le chef d'entreprise ou d'établissement en fonction des nécessités. Il n'est pas déduit des 20 heures prévues au premier alinéa de l'article L. 434-1 du Code du travail au bénéfice des membres titulaires du comité d'entreprise.

Le temps passé par les membres titulaires ou, en cas d'empêchement, par leurs suppléants pour les visites de l'entreprise qui précèdent ou suivent les séances du comité d'entreprise ou de la commission prévue à l'article premier et qui ont pour objet l'amélioration des conditions de travail, est rémunéré comme temps de travail : ce temps n'est pas déduit des 20 heures prévues au premier alinéa de l'article L. 434-1 au bénéfice des membres titulaires du comité d'entreprise. Le nombre d'heures consacré aux visites de l'entreprise sera déterminé par accord entre l'employeur et les salariés ; toutefois, un décret en fixera le minimum en fonction de la surface couverte développée de l'établissement, des effectifs occupés et de la nature de l'activité.

Art. 4.

Dans les ports où il existe, en application du Livre IV du Code des ports maritimes, un bureau central de la main-d'œuvre, les dispositions des articles qui précèdent sont mises en œuvre par une commission paritaire spéciale qui est substituée, pour l'application desdits articles, au comité d'entreprise ou à la commission prévue à l'article premier.

La commission paritaire spéciale est rattachée à l'organisme constitué par les entreprises de chaque port en application de l'article 7 de la loi n° 72-1169 du 23 décembre 1972 garantissant aux travailleurs salariés une rémunération mensuelle minimale.

Un décret en Conseil d'Etat détermine la composition de cette commission, ainsi que les règles applicables à la constitution de celle-ci et à son fonctionnement.

Art. 5.

Des décrets en Conseil d'Etat fixent les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des articles premier à 3 ci-dessus dans les entreprises qui sont tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes de représentation du personnel qui en tiennent lieu, en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires autres que celles figurant au Code du travail, soit de stipulations conventionnelles.

Art. 6.

Il est créé une « agence pour l'amélioration des conditions de travail ».

Cette agence est un établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Population.

Art. 7.

L'agence pour l'amélioration des conditions de travail a pour mission :

- de rassembler et de diffuser les informations concernant, en France et à l'étranger, toute action tendant à améliorer les conditions de travail ;
- de servir de correspondant à toute institution étrangère ou internationale traitant de l'amélioration des conditions de travail ;
- de contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences ou réalisations en matière d'amélioration des conditions de travail ;
- d'établir à ces différentes fins toutes les liaisons utiles avec les organisations professionnelles, les entreprises, les établissements d'enseignement et, plus généralement, tout organisme traitant des problèmes d'amélioration des conditions de travail.

Art. 8.

L'agence pour l'amélioration des conditions de travail est administrée par un conseil d'administration qui comprend en nombre égal :

- des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives sur le plan national ;
- des représentants des organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives sur le plan national ;
- des représentants des Ministres intéressés et des personnes qualifiées dans les domaines définis à l'article premier de la présente loi.

Le conseil d'administration de l'agence élit parmi ses membres un président.

Celui-ci est assisté par un directeur qui est nommé par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Population.

Art. 9.

Le conseil d'administration délibère notamment sur le budget de l'agence, ainsi que sur le programme des actions que celle-ci doit mener.

Les crédits budgétaires nécessaires à la mise en place et au fonctionnement de l'agence sont inscrits au budget de l'Etat au titre du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population.

Art. 10.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application des articles 6 à 9 ci-dessus.

Art. 10 *bis* (nouveau):

L'article 2 de l'acte dit loi du 28 août 1942 est abrogé.

TITRE II

Hygiène et sécurité du travail.

Art. 11.

Dans les entreprises qui occupent plus de 300 salariés, les dispositions des articles L. 436-1 et L. 436-2 du Code du travail sont applicables aux salariés qui siègent en qualité de représentants du personnel dans les institutions prévues au 3° de l'article L. 231-2 du Code du travail.

Art. 11 bis (nouveau).

Si un membre du comité d'hygiène et de sécurité constate qu'il existe une cause de danger imminent, il en avise immédiatement le chef d'établissement, directeur, gérant ou préposé et il consigne cet avis sur le registre des procès-verbaux et des rapports du comité.

Si le chef d'établissement, directeur, gérant ou préposé n'estime pas devoir interrompre les travaux signalés comme s'effectuant dans des conditions de sécurité insuffisantes, il doit, sous peine d'encourir les sanctions prévues aux articles 173 et 175 du Livre II du Code du travail, communiquer, dans le délai de 24 heures, l'avis prévu à l'alinéa précédent, assorti de ses propres observations, à l'inspecteur du travail.

Art. 12.

L'article L. 233-5 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 233-5.* — Il est interdit d'exposer, de mettre en vente ou de vendre, de louer, de céder à quelque titre que ce soit ou d'utiliser :

« — des appareils, machines et éléments de machines dangereux qui ne sont pas montés, disposés ou protégés dans des conditions assurant la sécurité et l'hygiène des travailleurs ;

« — des produits, appareils ou dispositifs de protection contre les dangers de tous ordres auxquels sont soumis les travailleurs et dont l'efficacité n'a pas été reconnue.

« Des décrets, pris après consultation des organisations professionnelles intéressées et après avis de la commission de sécurité du travail ou de la commission d'hygiène industrielle, déterminent les appareils, machines ou éléments de machines, les produits, appareils ou dispositifs de protection auxquels sont applicables les dispositions qui précèdent et fixent les conditions auxquelles ces produits, appareils ou dispositifs de protection doivent satisfaire pour être reconnus efficaces. »

Art. 13.

L'article L. 231-2 du Code du travail est complété par les dispositions suivantes :

« Les règlements d'administration publique ci-dessus prévus et qui ont pour objet l'hébergement du personnel par les entreprises sont également applicables aux installations établies en dehors des limites des établissements ou chantiers régis par les dispositions du présent article.

« Le contrôle de l'inspection du travail portera notamment sur l'installation et l'aménagement intérieur des locaux. »

TITRE III

Aménagement du temps de travail.

Art. 14.

Dans les entreprises industrielles, commerciales et agricoles, dans les offices publics et ministériels, dans les professions libérales, dans les sociétés civiles, dans les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit, et pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel en soient informés et que l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre compétent ou, le cas échéant, le fonctionnaire de contrôle assimilé l'ait autorisé.

Art. 15.

L'aménagement par l'employeur, à titre permanent ou temporaire, d'horaires de travail réduits applicables aux seuls salariés qui en font la demande, donne lieu à l'application de règles spéciales définies aux articles 16 et 17, sous réserve que soient effectivement remplies les conditions suivantes :

— les horaires réduits doivent être compris entre la moitié et les trois quarts de la durée légale hebdomadaire de travail ou, en agriculture, de la durée équivalente ;

— ces horaires ne peuvent concerner que des postes de travail répondant à des conditions de rémunération qui sont fixées par le décret prévu à l'article 18 ;

— ces horaires réduits ne peuvent être appliqués qu'avec l'accord du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel.

Lorsque le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel ont refusé l'accord ci-dessus exigé, le chef d'entreprise peut demander à l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre, ou au fonctionnaire chargé de l'inspection du travail dans l'entreprise concernée, d'autoriser l'application des horaires litigieux.

Art. 16.

En matière de législation du travail et pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps réduit en application de l'article 15, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Art. 17.

En matière de Sécurité sociale, l'application des horaires réduits prévus à l'article 15 ne peut avoir pour effet d'aggraver pour un même poste de travail ou pour un même emploi la charge supportée par les employeurs au titre de la part patronale des cotisations aux régimes de Sécurité sociale dont relèvent leurs salariés.

Pour la mise en œuvre de cette règle et nonobstant toute disposition législative contraire, il est procédé à la détermination périodique de la surcharge qui peut résulter pour les employeurs en raison du plafond prévu notamment aux articles 13 (alinéa 5), 32 et 41 (alinéa 1^{er}) de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967, de l'emploi de salariés travaillant selon un horaire réduit au sens de l'article 15. Le montant de cette surcharge donne lieu à remboursement.

Art. 18.

Les mesures d'application des articles 14 à 17 font l'objet de décrets en Conseil d'Etat. Ces décrets règlent en particulier le régime d'allocations familiales applicable aux travailleurs à temps partiel.

TITRE IV

Dispositions diverses.

Art. 19.

Les dispositions de la présente loi seront insérées dans le Code du travail et dans le Code de la Sécurité sociale par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret pourra apporter aux textes dont il s'agit les adaptations de forme nécessaire à leur codification à l'exclusion de toute modification de fond.