

# SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1975-1976

---

Annexe au procès-verbal de la séance du 2 juin 1976.

## PROPOSITION DE LOI

*tendant à favoriser l'intervention des travailleurs  
sur la marche des entreprises.*

PRÉSENTÉE

PAR Mme Marie-Thérèse GOUTMANN, MM. Hector VIRON, Roger GAUDON, André AUBRY, Serge BOUCHENY, Fernand CHATELAIN, Georges COGNIOT, Léon DAVID, Jacques EBERHARD, Mme Hélène EDELINE, MM. Gérard EHLERS, Raymond GUYOT, Paul JARGOT, Mme Catherine LAGATU, MM. Fernand LEFORT, Léandre LÉTOQUART, James MARSON, Guy SCHMAUS, Raymond BROSSEAU, et Marcel GARGAR, apparenté,

et les membres du Groupe communiste (1),

Sénateurs.

(Renvoyée à la Commission des Affaires sociales sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement).

---

(1) Ce groupe est composé de : MM. André Aubry, Serge Boucheny, Raymond Brosseau, Fernand Chatelain, Georges Cogniot, Léon David, Jacques Eberhard, Mme Hélène Edeline, MM. Gérard Ehlers, Roger Gaudon, Mme Marie-Thérèse Goutmann, MM. Raymond Guyot, Paul Jargot, Mme Catherine Lagatu, MM. Fernand Lefort, Léandre Létouart, James Marson, Guy Schmaus, Hector Viron.

**Syndicats professionnels.** — *Salariés - Entreprises - Comités d'entreprise - Participation des travailleurs - Assurance maladie - Médecine du travail - Travail (conditions du) - Grève - Accidents du travail - Licenciement - Code du travail.*

## EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Les intérêts immédiats des travailleurs, leur rôle dans la production, l'essor de l'économie de notre pays rendent urgent le fait que de nouvelles dispositions législatives soient prises afin de favoriser l'intervention des travailleurs sur la marche de leur entreprise.

En effet, l'intervention des travailleurs s'avère indispensable, aujourd'hui, aussi bien pour faire face aux problèmes de plus en plus préoccupants de l'emploi et de l'aggravation incessante des conditions de travail, que pour s'opposer au gâchis des investissements et à toutes les autres incohérences de la gestion monopoliste en crise, et à l'arbitraire patronal.

En particulier, il est indispensable et urgent de donner aux travailleurs la possibilité légale de faire respecter effectivement leur droit constitutionnel à l'emploi face à toute décision patronale de licenciement individuel ou collectif.

Plus généralement, parce que, aujourd'hui, le processus de travail est devenu au plus haut point collectif, intégré et qu'il ne peut donc être effectué correctement sans démocratie économique et sociale, il est indispensable et urgent que des possibilités légales commencent enfin à être données à l'ensemble du personnel d'intervenir effectivement sur tous les aspects de la marche de leur entreprise.

Cette intervention des travailleurs nécessite, dans l'immédiat, que de nouveaux moyens et attributions soient donnés aux comités d'entreprise et à tous les élus du personnel.

Il serait également souhaitable que les organismes paritaires de la fonction publique et les organismes similaires du secteur nationalisé disposent de moyens et d'attributions au moins égaux à ceux des comités d'entreprise du secteur privé.

L'existence de groupes de sociétés nécessite la constitution de comités de groupes.

Cette intervention des travailleurs nécessite que les droits syndicaux soient élargis, afin que les organisations syndicales puissent bénéficier de moyens plus importants pour exercer leur activité, sur le lieu même du travail.

Cette intervention des travailleurs nécessite que la liberté d'expression et d'organisation soit reconnue, dans l'entreprise, aux partis politiques.

Telles sont les principales préoccupations qui nous ont guidées dans l'élaboration de la présente proposition de loi.

Celle-ci s'efforce, en particulier, d'accroître les droits insuffisants qui existent dans les grandes entreprises.

Elle vient en complément de nos autres propositions, notamment celle déposée à l'Assemblée Nationale le 24 mai 1973, n° 411, relative à la garantie de l'emploi.

Nous vous demandons, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir l'adopter.

## PROPOSITION DE LOI

### *SECTION I*

#### **Informations des travailleurs et respect de la personne humaine dans les entreprises.**

##### Article premier.

La liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de recevoir et de communiquer des idées s'exercent sans restriction dans les entreprises et les administrations. Dans le secteur privé comme dans le secteur public, nul, quel que soit son niveau hiérarchique, ne peut être contraint ou empêché d'exprimer ou de manifester une opinion. Nul ne peut être sanctionné ou défavorisé dans son emploi, sa promotion ou sa carrière, en raison de ses origines, de ses opinions et convictions en matière syndicale, politique, philosophique ou religieuse. Toute décision contraire est nulle de plein droit.

##### Art. 2.

Chacun est libre de militer au parti politique de son choix sur son lieu de travail.

La liberté d'organisation, de réunion et d'information est reconnue aux partis politiques dans les entreprises et dans les administrations.

Les élus du suffrage universel et les dirigeants des partis politiques peuvent participer, à l'intérieur de l'entreprise, aux réunions décidées par l'organisation de leur parti existante dans l'établissement.

Tout licenciement, toute révocation qui s'avèrent fondés sur l'activité politique de l'intéressé sont nuls de plein droit.

### Art. 3.

Toute organisation du personnel ayant pour objet ou pour effet la constitution d'une police intérieure, de milices ou de groupes d'intervention, l'espionnage des travailleurs ou la délation est interdite.

Nul employeur, nulle organisation patronale ne peuvent créer leur propre contrôle médical des arrêts de travail des salariés.

### Art. 4.

Tout travailleur peut en permanence accéder à son dossier individuel et exiger la destruction de toute mention n'ayant pas de caractère professionnel.

### Art. 5.

Il est interdit de mémoriser, dans un fichier de renseignements, public ou privé, informatique ou non, des données et appréciations de caractère non professionnel susceptibles de nuire au travailleur dans son activité ou de porter atteinte au plein exercice des libertés individuelles ou collectives.

Pour veiller au respect de cette interdiction et exercer éventuellement leur droit de poursuite, tout travailleur intéressé et toute organisation syndicale représentative peuvent demander, sans frais, au juge des référés, le droit de consulter tout fichier.

### Art. 6.

Toute décision hiérarchique reposant sur l'appréciation des aptitudes professionnelles d'un travailleur doit être précédée de la consultation de l'intéressé. Celui-ci peut se faire assister de la personne de son choix et peut demander que la décision soit suspendue jusqu'à la consultation d'une commission paritaire ou des délégués du personnel, au choix de l'intéressé.

Si un travailleur conteste judiciairement une décision, les tribunaux sont compétents pour examiner si l'appréciation des aptitudes professionnelles par l'employeur est bien fondée.

#### Art. 7.

Aucune sanction disciplinaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur sans consultation préalable des représentants du personnel. L'intéressé peut demander à être entendu par la direction accompagné du défenseur de son choix, intérieur ou extérieur à l'entreprise.

Si un travailleur conteste judiciairement une sanction disciplinaire, il peut demander au juge des référés de suspendre celle-ci pendant la procédure.

#### Art. 8.

Tout travailleur est libre, à l'intérieur de l'établissement, de s'adresser pendant les heures de travail aux élus du personnel et aux responsables syndicaux.

#### Art. 9.

Les règlements intérieurs élaborés par les employeurs sont supprimés.

Les règles de fonctionnement interne de l'entreprise doivent être négociées avec les syndicats représentatifs.

#### Art. 10.

Toute forme de discrimination à l'égard des femmes, notamment dans la rémunération, l'accès aux postes de responsabilité et la formation professionnelle est interdite.

Quelle que soit leur nationalité, les travailleurs immigrés et leurs familles bénéficient des mêmes droits que les travailleurs français en matière d'emploi, d'assurances sociales, de prestations familiales et de logement.

Les titres de séjour et les cartes de travail ne peuvent être refusés que sur décision d'une commission départementale comprenant des représentants des organisations syndicales représentatives.

Aucune assignation à résidence, expulsion ou extradition n'est possible sans décision préalable des tribunaux judiciaires, quelle que soit la nationalité de l'intéressé. Toute extradition pour activité poli-

tique ou syndicale est interdite. Une commission supérieure à l'immigration remplace le Conseil supérieur de l'Immigration. Elle doit comprendre notamment des représentants des centrales syndicales représentatives. Des commissions identiques sont constituées à l'échelon régional, départemental et local.

En sus de ses ressources ordinaires, le budget du Fonds d'aide sociale est alimenté en recettes par une contribution spéciale, perçue au taux de 2 %, assise sur les salaires, traitements, indemnités versés par les employeurs de main-d'œuvre étrangère.

Un décret portant règlement d'administration publique fixera les modalités de recouvrement de cette taxe dont le taux pourra être révisé annuellement de manière que le relogement des immigrés, dans des conditions normales, soit réalisé dans le délai de trois ans.

Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement français engagera des négociations avec les gouvernements des pays d'émigration, en vue de conclure des conventions bilatérales ou multilatérales assurant la participation de ces Etats au financement des opérations de logement de leurs ressortissants qui travaillent en France.

Le Fonds doit être utilisé exclusivement à l'octroi de prestations aux travailleurs immigrés, définies et contrôlées par une commission comprenant des représentants des organisations syndicales les plus représentatives et des représentants des associations de travailleurs immigrés. Les travailleurs immigrés bénéficient, comme les Français, de la liberté de participer à la direction des organisations syndicales et des associations et de publier et de diffuser des journaux en langue étrangère.

## *SECTION II*

### **Élargissement du rôle et des droits des syndicats.**

#### **Art. 11.**

Tout travailleur peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale. Chacun est libre d'adhérer au syndicat de son choix ou de n'adhérer à aucun syndicat.

#### **Art. 12.**

Tout travailleur a le droit de participer pendant le temps de travail et dans l'établissement ou l'administration, sans diminution de

saire ou traitement, à des réunions syndicales pendant au moins une heure par mois.

#### Art. 13.

Tout travailleur a le droit d'exercer un mandat électif ou une délégation syndicale. La charge de travail de l'intéressé doit être réduite en proportion de ses fonctions syndicales, ou son remplacement doit être assuré. L'élu doit également pouvoir continuer à exercer son activité professionnelle sans discrimination ou reprendre son activité sans discrimination après l'exercice d'un mandat syndical permanent.

#### Art. 14.

Les conditions de travail ne peuvent pas être imposées unilatéralement par les directions d'entreprise. Celles-ci doivent obligatoirement consulter les travailleurs et les délégués du personnel concerné ainsi que les syndicats représentatifs avant toute modification des cadences, ou de la charge de travail. En outre, l'aménagement des horaires, les temps de congés, les conditions d'affectation aux postes de travail, les règles de promotion, les formes de rémunération et les grilles de salaires doivent être obligatoirement négociés avec les organisations syndicales représentatives.

#### Art. 15.

Chaque entreprise doit consacrer un budget annuel à l'amélioration des conditions de travail selon un pourcentage de la masse des salaires et de celle des investissements, qui sera déterminé par décret. Ce décret pourra différencier les pourcentages selon la nature des activités.

Le comité d'entreprise, le comité d'hygiène et de sécurité et les délégués syndicaux seront consultés sur l'affectation dudit budget et pourront en contrôler les résultats.

#### Art. 16.

La reconnaissance légale des sections syndicales affiliées à une confédération nationale représentative est applicable aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Dans les entreprises de plus de cinquante salariés n'ayant pas de comité d'entreprise, les sections syndicales des organisations représentatives et les délégués du personnel doivent recevoir les mêmes informations économiques que les comités d'entreprise et être consultés dans les mêmes conditions que ces derniers.

Art. 17.

Chaque organisation syndicale représentative doit disposer, pour son fonctionnement à l'intérieur de l'entreprise, d'un contingent d'heures, payées comme temps de travail. Elle le répartit librement entre ses militants. Ce nombre d'heures ne peut être inférieur au nombre global des heures de fonctions dont disposent les délégués du personnel élus sur présentation de ladite organisation syndicale.

Art. 18.

Les organisations syndicales représentatives ont le droit de s'exprimer et de diffuser librement à l'intérieur des entreprises, leurs appréciations sur tous les sujets.

Art. 19.

Les représentants extérieurs des syndicats affiliés à une confédération nationale représentative peuvent participer librement à toutes activités syndicales à l'intérieur des entreprises et administrations.

Art. 20.

L'organisation matérielle des élections des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise est confiée aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise, ou, à défaut, de la localité. A cet effet, un comité préparatoire syndical sera constitué par la ou les organisations représentatives existantes et acceptantes. La direction de l'entreprise doit fournir à ce comité les moyens appropriés pour un bon déroulement du scrutin. Le droit de présenter des candidats est réservé aux organisations syndicales représentatives, y compris lorsqu'un deuxième tour de scrutin s'avère nécessaire.

Art. 21.

Les organisations adhérentes aux confédérations les plus représentatives sur le plan national peuvent seules siéger dans les commissions paritaires ou les organismes officiels. Cette représentation et la répartition des subventions doivent être proportionnelles à l'influence électorale et syndicale, telle qu'elle résulte des élections professionnelles les plus récentes dans le ressort géographique et professionnel de l'organisme intéressé.

Aucune organisation syndicale représentative ne peut être écartée de la négociation des conventions collectives, avenants et accords paritaires. Ces conventions et accords ne peuvent s'appliquer que s'ils sont signés par les organisations ayant obtenu ensemble aux élections professionnelles les plus récentes la majorité des voix des travailleurs concernés.

#### Art. 22.

Le droit de grève s'exerce sans restriction. Sont abrogées toutes les dispositions législatives restreignant le droit de grève pour certains personnels, notamment celles figurant dans les textes relatifs au secteur public (loi du 31 juillet 1963, art. L 521-2 à L 521-6 du Code du travail), à la police (loi du 28 septembre 1948), à la navigation aérienne (loi du 2 juillet 1964), aux magistrats (ordonnance du 22 décembre 1958), à l'administration pénitentiaire (ordonnance du 6 août 1958).

Toute entrave apportée à l'exercice du droit de grève constitue un délit au sens de la présente loi.

L'exercice du droit de grève ou l'absence pour cause de grève ne peut entraîner, directement ou indirectement, aucune suppression ou diminution des primes ou avantages sociaux dûs aux travailleurs en vertu de la loi ou des règlements, des conventions collectives, statuts, contrats ou usages.

A défaut d'accord sur le paiement des jours de grève, les tribunaux pourront ordonner ce paiement en cas de faute de l'employeur.

#### Art. 23.

Le lock-out est interdit. La loi interdit toute fermeture partielle ou totale d'une entreprise par l'employeur comme moyen de pression ou de sanction, et toute privation arbitraire de travail par l'employeur.

#### Art. 24.

Aucune action en dommages-intérêts ne peut être engagée contre une organisation syndicale représentative ou contre ses dirigeants ou représentants pour des faits relatifs à l'exercice du droit de grève ou du droit syndical.

#### Art. 25.

Un décret pris en Conseil d'Etat doublera le nombre de délégués syndicaux au-delà de 300 salariés et le triplera au-delà de 1.000 salariés.

Art. 26.

Les droits syndicaux reconnus par la loi aux organisations représentatives du secteur privé, ainsi que tous les droits résultant de la présente loi, sont applicables de plein droit dans les entreprises nationalisées et dans les administrations de l'Etat et les collectivités publiques, sans préjudice de l'application des droits, avantages et usages plus favorables en vigueur.

*SECTION III*

**Ingénieurs, cadres et techniciens.**

Art. 27.

Les ingénieurs, cadres et techniciens bénéficient sans discrimination des droits individuels et collectifs reconnus par la présente loi à tous les travailleurs.

Art. 28.

L'exercice d'une fonction d'autorité dans l'entreprise ne peut, en aucun cas, limiter l'exercice des droits syndicaux et des droits de représentation des cadres, ingénieurs et techniciens.

Nul ne peut contraindre des ingénieurs, cadres et techniciens à exercer sur leurs subordonnés des pressions contraires à la liberté syndicale, ou à la liberté d'opinion, ou pour fournir aux directions d'entreprise des renseignements sur les opinions ou les actes de leurs subordonnés en matière politique, syndicale, philosophique ou religieuse.

Art. 29.

Dans l'exercice de leur activité professionnelle les ingénieurs, cadres et techniciens peuvent refuser l'exécution de toute consigne attentatoire à leurs libertés, ou à celles de leurs subordonnés, ou contraire aux libertés syndicales ou politiques. Ils peuvent, à titre personnel, exprimer des opinions différentes de celles de la direction, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ou de l'administration. Un tel refus ou une telle manifestation d'opinion, ne peuvent en aucun cas justifier une décision nuisible à leur emploi, leur promotion ou leur carrière.

**Art. 30.**

En cas de grève, nul ingénieur, cadre ou technicien, gréviste ou non gréviste, ne peut être contraint d'assurer un travail quelconque ou de faire pression sur des subordonnés pour ne pas participer à une grève.

**Art. 31.**

Les organisations syndicales de cadres, adhérentes aux confédérations ouvrières représentatives, ont, comme les centrales syndicales de cadres, une représentativité spécifique et peuvent désigner, comme telles, leurs propres délégués syndicaux.

**Art. 32.**

Tout chef d'entreprise est tenu de faire connaître par écrit, à chacun des membres du personnel d'encadrement, les limites de ses responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité du travail et de conditions de travail des autres salariés. Dans ce cadre, il doit leur fournir les moyens matériels et les crédits nécessaires.

En cas de risque d'atteinte à l'intégrité physique des salariés placés sous leur responsabilité, les ingénieurs, cadres et techniciens ont le droit de faire interrompre immédiatement le travail dans un atelier ou service, sans perte de salaire pour le personnel concerné. La direction de l'entreprise a l'obligation de faciliter l'exercice de ce droit.

**SECTION IV**

**Amélioration du statut des délégués du personnel.**

**Art. 33.**

L'élection de délégués du personnel est applicable dans les conditions du droit commun, aux services publics industriels ou commerciaux et aux établissements employant du personnel non fonctionnaire effectuant des travaux pour le compte ou sous le contrôle d'un service public à caractère industriel ou commercial.

Art. 34.

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou revendications collectives relatives à l'augmentation des salaires, aux classifications professionnelles, aux conditions de travail et à l'application des lois sociales, des conventions collectives, des accords et usages.

Art. 35.

Les membres des comités d'hygiène et de sécurité ou, à défaut de comité, les délégués du personnel, peuvent faire interrompre immédiatement le travail dans un atelier-service en cas de risque d'atteinte à l'intégrité physique des salariés. Les salariés concernés ne doivent subir aucune perte de salaire de ce fait.

Art. 36.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, titulaires et suppléants, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois dans les établissements de moins de 300 salariés, vingt-cinq heures dans ceux de 300 à 500 et trente-cinq heures au-delà.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel ont le droit de se déplacer, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, pendant ou en dehors des heures de travail, sans formalité, sur simple avis.

Les salariés peuvent assister, sur les lieux et pendant le temps de travail, à des réunions syndicales consacrées au compte rendu de mandat des délégués du personnel. Le chef d'entreprise devra négocier avec les syndicats représentatifs la durée et la périodicité de ces réunions, dans des conditions qui seront déterminées par décret.

Art. 37.

L'employeur ne peut exercer aucune censure sur les textes ou communications affichés ou distribués par les délégués du personnel.

Art. 38.

Les informations émanant de la direction doivent être communiquées aux élus du personnel préalablement à leur diffusion au personnel.

A l'exception des secrets de fabrication, aucune obligation de discrétion ne peut être opposée au libre exercice des fonctions des délégués du personnel.

Art. 39.

A compter de l'envoi à l'employeur de la liste des candidatures, les candidats aux fonctions de délégués du personnel bénéficient de la protection légale contre les licenciements. Si l'employeur a eu connaissance d'une candidature avant l'envoi de la liste, la protection commence à la date de cette connaissance.

Art. 40.

Un décret pris en Conseil d'Etat doublera le nombre des délégués du personnel dans les établissements de plus de 500 salariés.

*SECTION V*

**Accroissement des attributions des comités d'entreprise.**

Art. 41.

Les comités d'entreprise et d'établissement et les sections syndicales d'entreprise doivent être obligatoirement informés de façon claire et complète sur la gestion de l'entreprise. Ils doivent recevoir périodiquement et pouvoir consulter en permanence les documents essentiels de gestion : budgets et programmes d'implantations, d'investissements, de financement, de production et de ventes, données sur les prix, les achats et les fournisseurs. Ils doivent accéder également aux documents concernant la politique du personnel : rémunération, conditions de travail, mouvements de personnel.

Art. 42.

Dans les sociétés anonymes de plus de 49 salariés, et dans toutes les entreprises quel que soit leur statut, de plus de 500 salariés, le comité

d'entreprise peut se faire assister en permanence par un expert-comptable, choisi librement par lui sans limitation géographique, et payé par l'employeur.

En outre, dans les entreprises de plus de mille salariés, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un service d'études économiques et de documentation de son choix. L'employeur lui verse, à cet effet, une subvention spéciale.

#### Art. 43.

Les comités d'entreprise sont habilités à demander à la direction de réexaminer, avant application tout projet de restructuration, déplacement de personnel, modification des conditions de travail, implantation, investissement, fusion, prise de participation, absorption.

#### Art. 44.

Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi avant toute fermeture d'entreprise et tout licenciement collectif. En l'absence de comité d'entreprise, l'employeur doit consulter les délégués du personnel et les sections syndicales de l'entreprise, ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives locales.

Le comité d'entreprise ou, en son absence, les représentants du personnel précités, peuvent faire suspendre tout licenciement individuel ou collectif tant que les salariés concernés n'ont pas été reclassés dans des conditions équivalentes par l'entreprise ou par les pouvoirs publics.

Avant toute fermeture d'entreprise ou licenciement collectif, le comité d'entreprise ou une organisation syndicale représentative peut demander l'avis du conseil municipal, du conseil général ou du conseil régional. L'Assemblée saisie peut opposer un veto à l'opération projetée jusqu'à ce qu'une solution de maintien de l'entreprise ou de reclassement équivalent du personnel ait été trouvée.

En cas de fermeture d'entreprise ou de licenciement collectif impliquant un groupe de sociétés, le comité de groupe, tel que défini à la section VI de la présente loi, peut saisir avec effet suspensif, le Gouvernement ou le Parlement.

#### Art. 45.

Les comités d'entreprise doivent recevoir de la direction un budget de gestion des activités sociales au moins égal à 3 % de la masse des salaires, y compris les rémunérations des intérimaires, ainsi qu'un

budget de fonctionnement. Ils doivent, en outre, recevoir et gérer en toute indépendance les contributions légales relatives à la médecine du travail, à la formation continue et au logement.

**Art. 46.**

Pour assurer la diffusion de ses procès-verbaux et des informations économiques et sociales dans l'entreprise, le comité d'entreprise doit recevoir de la direction, sans aucune censure patronale, les mêmes moyens matériels (budgets, canaux de diffusion, adresses du personnel, etc.) que ceux utilisés par celle-ci pour l'information intérieure du personnel.

**Art. 47.**

Lorsque des salariés sont membres de commissions constituées par les comités d'entreprise, le temps passé aux réunions de ces commissions est payé par l'employeur comme temps de travail.

**Art. 48.**

Un décret pris en Conseil d'Etat doublera le nombre des membres élus du comité d'entreprise dans les établissements de plus de 500 salariés.

**SECTION VI**

**Groupe des sociétés.**

**Art. 49.**

Dans les groupes de sociétés, un comité de groupe est élu au scrutin direct et proportionnel par tous les salariés du groupe, selon les modalités électorales applicables à l'élection des comités d'entreprise. A chaque tour de scrutin, les candidatures ne peuvent être présentées que par les organisations syndicales affiliées aux confédérations représentatives sur le plan national.

Le comité de groupe a les mêmes attributions économiques et professionnelles, au niveau du groupe, que celles des comités d'entreprise au niveau des entreprises. Il doit recevoir toutes les informations utiles sur la marche du groupe et sa politique économique, salariale et sociale.

Le comité de groupe dispose d'un service économique, embauché et dirigé par lui, financé par le groupe, habilité à connaître en permanence du bilan consolidé du groupe, à l'aide d'un expert-comptable et sans obligation de discrétion. Les élus au comité de groupe disposent d'un contingent de cent heures par an pour l'exercice de leurs fonctions, payées comme temps de travail. Ils jouissent de la liberté de déplacement inter-entreprises et ont droit au remboursement des frais de déplacement.

L'existence d'un lien de groupe est présumée légalement chaque fois qu'une société détient un tiers du capital d'une autre société. Ce pourcentage est applicable également en cas de participation indirecte, c'est-à-dire par l'intermédiaire de sociétés contrôlées et de filiales. Il peut être abaissé par accord avec les syndicats représentatifs.

Toute organisation syndicale représentative peut contester en justice les limites du groupe basées sur la présomption légale de 33 % et demander l'incorporation d'une ou plusieurs sociétés dans le groupe, si elles sont en fait contrôlées par la société dominante du groupe.

Toute organisation syndicale représentative peut contester la consolidation du bilan et réclamer une autre composition des éléments comptables pour faire apparaître un bilan consolidé plus véridique.

#### Art. 50.

Dans les groupes de sociétés, tels que définis à l'article précédent, chaque organisation syndicale représentative désigne auprès de la société dominante une délégation syndicale de groupe.

La délégation syndicale de groupe est composée d'un nombre de membres proportionnel à l'influence électorale des organisations syndicales représentatives dans les entreprises du groupe, déterminée selon le nombre de voix obtenu dans l'ensemble des collègues.

La délégation syndicale de groupe constitue un organisme collectif au sein duquel chaque organisation syndicale représentative délègue, dans la limite du nombre des membres auquel elle a droit, les représentants qu'elle juge les plus qualifiés dans chaque cas déterminé, y compris pour un seul jour s'il y a lieu.

Les membres de la délégation syndicale de groupe sont choisis librement par les organisations représentatives, soit parmi les salariés titulaires d'un mandat électif ou d'une délégation syndicale dans une des entreprises du groupe, soit parmi les salariés non titulaires d'un mandat ou d'une délégation dont la liste est communiquée à chaque

direction d'entreprise intéressée. En outre, un représentant de la ou des fédérations syndicales représentatives intéressées, qui peut ne pas être membre du personnel d'une entreprise du groupe, fait partie de la délégation syndicale de groupe.

La délégation syndicale de groupe est habilitée à présenter aux représentants patronaux du groupe toute réclamation ou revendication intéressant le personnel du groupe et nécessitant une décision au niveau du groupe et à conclure éventuellement les accords collectifs au niveau du groupe.

Les membres de la délégation syndicale de groupe doivent jouir de la liberté de déplacement inter-entreprises et bénéficier du remboursement des frais de déplacement nécessaires à l'exercice des fonctions y afférentes. Un crédit d'heures de fonctions sera prévu pour les membres appartenant au personnel d'une des entreprises du groupe. Ceux d'entre eux qui ne bénéficient pas d'une protection légale contre les licenciements, en vertu d'un mandat dans leur entreprise, bénéficient de la même protection s'ils ont déjà fait partie de la délégation du groupe au cours d'une année.

## *SECTION VII*

### **Gestion des entreprises du secteur public et nationalisé.**

#### **Art. 51.**

Les travailleurs du secteur public et nationalisé jouissent de tous les droits et libertés énoncés dans la présente loi.

La propriété des entreprises nationalisées est inaliénable. Le bénéfice de leurs activités doit revenir à la collectivité nationale. L'utilisation de leur potentiel et leurs ressources ne peuvent être détournées en vue de favoriser des profits privés.

Les entreprises nationalisées doivent disposer de l'autonomie de gestion. Elles doivent participer à la définition des objectifs et des moyens du Plan. Elles doivent déterminer elles-mêmes leur politique, décidant notamment de leur programme, de leur budget, de leurs marchés. Elles doivent fixer elles-mêmes les accords à passer avec les autres entreprises des secteurs public et privé. Le contrôle de l'Assemblée nationale et du gouvernement sur leur gestion doit s'exercer à posteriori.

Les entreprises nationalisées doivent être dirigées par un conseil d'administration responsable de l'orientation, de la direction et de la gestion. La composition de ce conseil doit assurer la plus large participation des travailleurs aux décisions, ainsi que la représentation des usagers. Les représentants des pouvoirs publics ne peuvent y être majoritaires. Le conseil d'administration doit élire lui-même son président. C'est ce conseil qui désignera la direction générale de l'entreprise.

Dans les entreprises nationalisées, les comités d'entreprise et organismes similaires doivent avoir des prérogatives spécialement étendues. Ils sont obligatoirement associés à l'élaboration, à la mise en œuvre et au contrôle de tous les objectifs de production et d'investissement. Ils doivent disposer d'un droit de veto sur les questions relatives aux conditions de travail du personnel.

Les entreprises du secteur public et nationalisé doivent prendre, avec le concours des pouvoirs publics, toutes mesures visant à favoriser la mise en place de nouvelles structures de production et de gestion, de nouvelles formes d'intervention des travailleurs dans la gestion et la direction.

Pour chaque entreprise du secteur public et nationalisé, les décrets portant application de l'ensemble des principes énoncés au présent article seront pris dans un délai de six mois, à compter de la promulgation de la loi. Les travailleurs desdites entreprises et leurs organisations syndicales représentatives seront pleinement associés à l'élaboration de ces décrets.

## *SECTION VIII*

### **Sanctions et codification.**

#### Art. 52.

Toute entrave apportée aux droits et libertés définis par la présente loi est punie d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 à 10.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement, ainsi que de la publication du jugement. Le bénéfice des circonstances atténuantes ne peut être accordé.

Pour l'application de la présente loi, les organisations syndicales représentatives qui se constituent partie civile bénéficient de plein droit de l'aide judiciaire. Elles sont dispensées de consignation de frais.

Art. 53.

Lorsqu'un chef d'entreprise est condamné pour infraction grave à la présente loi, les pouvoirs publics peuvent, si le comité d'entreprise ou une organisation syndicale représentative le demande, sanctionner l'employeur délinquant en le privant de leur aide financière.

Art. 54.

La présente loi sera insérée au Code du travail dans les conditions fixées par la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973.

Toute disposition contraire à la présente loi est nulle de plein droit.