

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1979-1980

Annexe au procès-verbal de la séance du 18 avril 1980.

PROPOSITION DE LOI

*portant réforme du Titre III du Livre IV du Code du travail
relatif aux comités d'entreprise.*

PRÉSENTÉE

Par MM. Robert SCHWINT, Marcel CHAMPEIX, Noël BERRIER,
Jacques BIALSKI, Georges DAGONIA, Guy DURBEC,
Mme Cécile GOLDET, MM. Marcel SOUQUET, André MÉRIC,
Michel MOREIGNE, Jean VARLET

et les membres du groupe socialiste (1) et apparentés (2),

Senateurs.

(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. Charles Alliès, Antoine Andrieux, André Barroux, Gilbert Belin, Noël Berrier, Jacques Bialski, Marcel Bréguère, Jacques Carat, Marcel Champeix, René Chazelle, Bernard Chochoy, Félix Ciccolini, Raymond Courrière, Georges Dagonia, Michel Darras, Marcel Debarge, Henri Duffaut, Guy Durbec, Emile Duteux, Léon Eeckhoutte, Claude Fuzier, Jean Geoffroy, Mme Cécile Goldet, MM. Roland Grimaldi, Robert Guillaume, Maurice Janetti, Maxime Javelly, Robert Lacoste, Tony Larue, Robert Laucournet, Louis Longueque, Philippe Machofer, Marcel Mathy, André Meric, Gérard Minvielle, Paul Mistral, Michel Moreigne, Jean Nayrou, Pierre Noé, Bernard Parmantier, Jean Périol, Louis Perrin, Maurice Pic, Edgard Pisani, Robert Pontillon, Roger Quillot, Mlle Irma Rapuzzi, MM. Roger Rinchet, Robert Schwint, Franck Sérusclat, Edouard Soldani, Marcel Souquet, Georges Spénale, Edgar Tailhades, Henri Tournan, Jean Varlet, Maurice Vérillon, Emile Vivier.

(2) *Apparentés* : MM. Henri Agarande, Albert Pen.

Comités d'entreprise. — Elections professionnelles et sociales - Entreprises - Licenciements - Code du travail.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La réforme des comités d'entreprise inscrite dans cette proposition de loi du Parti socialiste se situe dans une perspective de transformation profonde des rapports sociaux. Elle correspond à une première étape de l'établissement d'un véritable pouvoir de contrôle des travailleurs sur la vie des entreprises. Il ne s'agit donc pas d'une simple adaptation des institutions de représentation telles qu'elles fonctionnent à l'heure actuelle dans l'entreprise. Si certaines des conclusions du « rapport Sudreau » peuvent, à ce sujet, fournir des indications utiles sur quelques points, le projet socialiste s'en sépare complètement quant à sa logique et sa finalité : il marque une rupture avec la conception des rapports dans l'entreprise que soutiennent, sous une présentation plus ou moins modernisée, les partisans du capitalisme « libéral ».

Les propositions de réforme faites ici ne concernent que les entreprises privées et visent surtout à réduire l'autorité arbitraire des dirigeants d'entreprise et à favoriser l'expression des intérêts collectifs des travailleurs ainsi que la prise en compte de leurs droits sociaux. Pour cette raison, la présente proposition de loi ne saurait s'appliquer au secteur public où la redistribution du pouvoir économique peut suivre un rythme beaucoup plus rapide et donner lieu à des modifications beaucoup plus profondes des formes de gestion.

La transformation proposée des comités d'entreprise se fonde sur trois principes :

1° Un refus radical de toute formule de cogestion qui, dans le contexte français, prêterait à confusion et aboutirait en fait à affaiblir les représentants des travailleurs.

2° L'affirmation, face au pouvoir économique assumé par le chef d'entreprise, d'un pouvoir autonome de défense des intérêts du travail, exercé par les représentants des salariés.

3° Cette mission générale, qui implique la reconnaissance de pouvoirs effectifs de contrôle, doit se développer dans un cadre institutionnel stable qui garantisse réellement aux travailleurs la possibilité permanente d'intervenir sur tous les aspects de la vie de l'entreprise qui déterminent leur condition.

La mise en œuvre de ces principes suppose un renforcement des institutions représentatives des travailleurs dans l'entreprise, et en particulier du comité d'entreprise auquel s'attache la présente

proposition de loi. Ce renforcement porte à la fois sur les attributions et les pouvoirs, sur la représentativité et la liaison avec les travailleurs, sur les moyens matériels du comité d'entreprise. Pour permettre une jonction entre cet essor de la représentation élue et le déroulement des luttes quotidiennes dans l'entreprise, les conditions d'exercice du droit syndical dans l'entreprise doivent, elles aussi, être radicalement améliorées. Cet objectif se traduira par l'élaboration d'une autre proposition de loi socialiste, portant élargissement des droits syndicaux.

Les changements préconisés ne tendent pas à « prévenir » ou à « amortir » les conflits sociaux comme le ferait un système de cogestion. Ils prennent en compte la réalité de l'opposition de classes et s'efforcent de donner aux travailleurs, face au pouvoir du capital, de nombreux instruments d'action qui consolident l'acquis de leurs luttes et élargissent leurs moyens de contrôle sur l'avenir de l'entreprise.

La défense des droits sociaux des salariés dans l'entreprise ne peut être séparée du contexte et de l'environnement dans lesquels elle se situe. Elle doit donc s'appuyer sur l'intervention, en liaison avec le comité d'entreprise, des autorités locales et régionales élues, des services publics du travail et de l'emploi et des juridictions compétentes en matière sociale. La réforme de ces différentes instances doit garantir leur aptitude réelle à sauvegarder les intérêts des travailleurs.

On peut objecter, à l'encontre du système de contrôle proposé, que les règles de veto ou les accords nécessaires entre partenaires opposés impliquent des risques de blocage. C'est le rapport même des forces qui peut éloigner ces risques :

— sur le plan juridique, la tentation du vide ou de l'obstruction peut être parée par l'existence d'un droit du travail réaliste et d'application immédiate, pouvant suppléer les règles propres à l'entreprise ;

— sur le plan économique, les représentants du capital n'ont pas intérêt à conserver une direction dont tous les projets échouent devant la résistance des travailleurs ; ceux-ci, en revanche, n'ont pas intérêt à poser des exigences qui compromettent les potentialités productives de l'entreprise. La seule perspective réaliste réside dans la mise en place d'une autre politique et d'un autre système économique qui puisse garantir à la fois un meilleur partage des fruits de la croissance et une efficacité accrue.



La présente proposition comporte six chapitres consacrés respectivement au champ d'application, aux attributions et pouvoirs du comité d'entreprise, à sa composition et aux élections, au fonctionnement, aux comités centraux d'entreprise et aux comités de groupes d'entreprises, aux conditions de licenciement des représentants du personnel. auxquels s'ajoute un chapitre prévoyant des pénalités en cas de violation des règles édictées par le présent texte.

I. — CHAMP D'APPLICATION

Cette proposition vise, en premier lieu, à rendre obligatoire la constitution d'un comité d'entreprise dans toutes les entreprises de 50 salariés au moins, quels que soient leur forme juridique et leur secteur d'activité.

Cependant, sont exclus du champ d'application de cette disposition, les services de l'État et les entreprises nationales pour lesquels une loi spéciale prévoit des formes particulières de représentation des salariés.

II. — ATTRIBUTIONS ET POUVOIRS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise voit sa vocation traditionnelle de participation à la gestion des œuvres sociales, culturelles et de formation, renforcée, et reçoit les moyens de jouer un rôle primordial dans le domaine des conditions de travail. C'est notamment à leur amélioration qu'est consacrée la présente proposition de loi : en prévoyant que le comité d'entreprise doit examiner chaque année le plan d'amélioration des conditions de travail qui doit lui être soumis par le chef d'entreprise ; en permettant au comité d'entreprise, en l'absence de comité d'hygiène et de sécurité, de décider l'arrêt immédiat du fonctionnement d'un atelier, d'un chantier ou d'un service où les conditions de travail représentent un danger imminent pour la vie ou la santé des travailleurs.

Par ailleurs, cette proposition tend à associer les travailleurs au développement et à l'orientation de l'entreprise, en soumettant au comité d'entreprise, avant toute exécution, les décisions dont la répercussion peut être particulièrement importante pour l'avenir économique de l'entreprise : fusion, création d'établissement, changement d'activité économique, etc.

Le comité d'entreprise doit également être informé de la marche de l'entreprise : lui sont donc soumises avant tout début d'exécution

les mesures destinées à améliorer la production ou la productivité en présentant des répercussions sur l'avenir économique de l'entreprise.

Dans le domaine de l'emploi, le comité d'entreprise doit remplir sa mission de sauvegarde des intérêts des travailleurs : aussi doit-il être obligatoirement saisi de tout projet de licenciement collectif ou de réduction d'horaires. Il peut donc proposer aux salariés de l'entreprise une résolution de veto contre ce projet, les dispositions concernant le contrôle administratif des licenciements économiques faisant l'objet d'un texte distinct.

III. — COMPOSITION ET ÉLECTIONS

La représentation des travailleurs au comité d'entreprise sera assurée dans le cadre d'un scrutin proportionnel à la plus forte moyenne ; la désignation en principe effectuée dans le cadre de deux collèges, pourra être réalisée par voie d'accord collectif dans le cadre d'un ou plusieurs collèges.

La présentation des candidats au premier tour de scrutin sera réservée aux organisations syndicales reconnues comme les plus représentatives au niveau national, celles-ci étant d'ailleurs les seules à pouvoir nommer un représentant syndical au comité d'entreprise.

Ce monopole de présentation au premier tour des élections édicté au profit des organisations syndicales les plus représentatives permet d'assurer, dans un pays de pluralisme syndical et face à un patronat de combat, l'indépendance et la cohérence de la représentation du personnel. La nécessité pour ces listes syndicales d'obtenir au moins 50 % des voix au premier tour pour être proclamées élues garantit que la représentativité consacrée par le législateur correspond aux réalités de l'entreprise et, si celle-ci n'est pas confirmée par les électeurs, assure la liberté des candidatures au second tour.

Affirmer l'indépendance des élus et ainsi un bon fonctionnement de l'institution, respecter le principe démocratique de la liberté des candidatures, tel est l'équilibre difficile réalisé par ces dispositions.

IV. — FONCTIONNEMENT

Pour mener à bien leurs missions, il est indispensable que les représentants du personnel au comité d'entreprise et les salariés adjoints à celui-ci disposent d'un crédit d'heures suffisant, fixé par notre proposition à vingt-cinq heures par mois au minimum. Ces

heures pourront faire l'objet d'une répartition entre les représentants du personnel conformément au caractère collectif de l'institution du comité d'entreprise.

Par ailleurs, toutes facilités doivent leur être accordées par le chef d'entreprise pour remplir efficacement leur fonction à l'intérieur de l'entreprise.

Enfin, il apparaît essentiel que le comité d'entreprise puisse disposer des moyens en matériel et en personnel lui permettant d'accomplir sa tâche de façon satisfaisante. A cet effet, les ressources financières affectées par l'entreprise ne doivent en aucun cas représenter une proportion inférieure à 1 % de la masse salariale. De nombreux comités d'entreprise ne disposent, à l'heure actuelle, d'aucune ressource.

V. — DISPOSITIONS SPÉCIALES RELATIVES AUX COMITÉS CENTRAUX D'ENTREPRISE ET AUX COMITÉS DE GROUPES D'ENTREPRISES

Ce texte institue dans les groupes d'entreprises un comité central de groupe réunissant des représentants élus par les comités d'entreprise intéressés.

VI. — CONDITIONS DE LICENCIEMENT DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Dans un contexte général d'atteinte à la libre expression des travailleurs et de leurs délégués, les socialistes posent les conditions indispensables à l'exercice du mandat de représentants des salariés au comité d'entreprise, en exigeant notamment qu'une protection réelle des membres, anciens membres et candidats aux élections du comité d'entreprise soit assurée contre le licenciement, en subordonnant celui-ci à l'accord du comité, à la majorité absolue de ses membres, et en instaurant un véritable droit à la réintégration.

VII. — PÉNALITÉS RELATIVES AU COMITÉ D'ENTREPRISE

Pour favoriser l'indépendance des membres du comité d'entreprise et le respect de leurs droits, il est apparu nécessaire de prévoir des sanctions à la violation des règles édictées à cette fin.

A l'égard du chef d'entreprise, sont prévues des peines correctionnelles, réprimant en particulier l'entrave à la constitution d'un comité d'entreprise, la libre désignation de ses membres et son fonctionnement régulier, ainsi que des peines accessoires si ces entraves constitutives d'infractions sont le fait d'un comportement délibéré et permanent de sa part.

Nous vous demandons de bien vouloir adopter la proposition de loi suivante :

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

Le chapitre premier du titre III du Livre IV du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

CHAPITRE PREMIER

Champ d'application.

Art. L. 431-1. — Des comités d'entreprises sont constitués dans toutes les entreprises employant habituellement 50 salariés au moins, quels que soient leur forme juridique et leur secteur d'activité.

Sont toutefois exclus du champ d'application du présent titre d'une part les services de l'Etat, d'autre part celles des entreprises nationales pour lesquelles une loi prévoit des formes particulières de représentation des salariés.

Art. L. 431-2. — Dans les entreprises employant habituellement de 10 à 49 salariés, les attributions du comité d'entreprise sont exercées par les délégués du personnel. Les réunions consacrées à ces problèmes doivent être présidées par le chef d'entreprise.

Art. L. 431-3. — Lorsque plusieurs entreprises employant de 10 à 49 salariés possèdent ou envisagent de créer des institutions sociales communes, un comité inter-entreprises, investi des mêmes attributions que les comités d'entreprise dans le domaine considéré, est constitué par accord entre les délégués du personnel et les chefs d'entreprises intéressés.

Un décret en Conseil d'Etat fixe la composition des comités inter-entreprises.

Art. L. 431-4 — Si l'entreprise comporte des établissements distincts dont deux au moins emploient plus de 50 salariés, il est créé des comités d'établissement dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux des comités d'entreprise. Ils ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Un comité central d'entreprise est constitué pour exercer les attributions du comité d'entreprise qui se rattachent aux attributions du chef d'entreprise. Il est composé de délégués élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement.

Art. L. 451-5. — Dans les groupes d'entreprises, la société dominante est tenue de constituer un comité central de groupe réunissant des représentants élus par les comités centraux d'entreprise ou, à défaut, les comités d'entreprise intéressés.

Pour l'application du précédent alinéa, doit être considérée comme formant un groupe d'entreprises, toute société qui détient dans son actif des parts d'actions, représentant une proportion au moins égale à 30 % du capital, de deux ou plusieurs autres sociétés. Ces dernières sont considérées comme membres du groupe, sauf si un autre porteur détient une part supérieure de leur capital.

Un décret en Conseil d'Etat définit la notion de lien de groupe et de société dominante, et fixe la composition du comité central de groupe au sens des deux alinéas précédents.

Art. 2.

Le chapitre II du titre III du Livre IV du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

CHAPITRE II

Attributions et pouvoirs du comité d'entreprise.

Art. L. 432-1. — a) Sur le rapport de la commission compétente et du comité d'hygiène et de sécurité, le comité d'entreprise examine chaque année le plan d'amélioration des conditions de travail qui doit lui être soumis par le chef d'entreprise.

Le document doit préciser les objectifs poursuivis dans le cadre d'un programme annuel ; il doit indiquer le montant des sommes affectées à l'amélioration des conditions de travail, avec leur équivalence en termes de réalisations physiques chaque fois que c'est possible, ainsi que la liste des mesures pratiques prévues, assortie d'un calendrier d'exécution.

Le comité d'entreprise examine deux fois par an, selon les mêmes règles, le compte rendu d'exécution du plan d'amélioration des conditions de travail.

b) La majorité absolue des représentants du personnel au comité d'entreprise peut opposer son veto à l'application du plan d'amélioration des conditions de travail qui lui est soumis.

La résolution de veto proposée au comité d'entreprise par un représentant syndical ou par un représentant du personnel dudit comité doit être motivée et contenir des contre-propositions.

Si la résolution de veto est adoptée, le chef d'entreprise doit présenter un nouveau plan d'amélioration des conditions de travail qui est à nouveau soumis à l'examen du comité d'entreprise.

Si celui-ci, à la majorité absolue des membres le composant, écarte le nouveau plan proposé, le plan d'amélioration des conditions de travail de l'entreprise pour l'année en cours est fixé par la délégation régionale de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail instituée par l'article L. 200-5 du Code du travail.

c) Indépendamment des pouvoirs conférés en la matière à l'autorité administrative, le comité d'hygiène et de sécurité peut décider l'arrêt immédiat du fonctionnement d'une machine, d'une installation, d'un atelier, d'un chantier ou d'un service où les conditions de travail représentent un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique ou à la santé des travailleurs, du fait de l'inobservation des chapitres I, II et III du Livre II du Code du travail et des textes pris pour leur application. En l'absence de comité d'hygiène et de sécurité le comité d'entreprise exerce ce pouvoir. Cet arrêt est maintenu tant que le chef d'entreprise n'a pas, soit remédié aux défauts constatés, soit modifié l'état des lieux et l'organisation du travail.

Dans les quinze jours qui suivent la décision du comité d'hygiène et de sécurité ou du comité d'entreprise, le chef d'entreprise exerce, s'il le juge opportun, un recours devant l'inspection du travail suivant les modalités fixées par décret. Le recours n'est pas suspensif.

L'inspection du travail dispose d'un délai de huit jours à compter de la date de réception du recours pour faire connaître à l'employeur sa décision.

Art. L. 432-2. — Le comité d'entreprise peut, sur les fonds propres qui lui sont affectés, organiser et gérer des services sociaux et culturels en faveur des salariés de l'entreprise, de leurs conjoints et des personnes à leur charge.

La nature de ces services est déterminée souverainement par le comité d'entreprise, dans le respect des lois en vigueur. Le comité d'entreprise est habilité à conclure les accords qu'il juge nécessaire pour la mise en place ou le développement de ces services avec d'autres personnes morales, notamment les communes et départements, les caisses d'allocations familiales, les mutuelles. Il peut, en vue d'organiser certains services en commun avec d'autres comités d'entreprise, participer à la création de coopératives.

Art. L. 432-3. — Le comité d'entreprise peut, sur les fonds propres qui lui sont affectés, faire réaliser, le cas échéant par un organisme extérieur, toute étude ou recherche portant sur un problème de sa compétence.

Art. L. 432-4. — Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel.

En outre, lui sont soumises pour avis avant tout début d'exécution :

— les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise ;

— les mesures présentant par leur nature ou par leur ampleur des répercussions importantes pour l'avenir économique de l'entreprise, notamment l'introduction et le développement de l'informatique dans l'entreprise.

Il s'agit notamment :

a) des opérations financières ayant pour effet, directement ou indirectement, de soumettre l'entreprise à une fusion, à une concentration ou à une modification de structure financière ;

b) de créations, suppressions ou transferts d'établissements ;

c) des changements d'activité économique au sens de la classification par branches établie par l'I.N.S.E.E. ;

d) des investissements affectés à une modification des structures productives de l'entreprise et dépassant une proportion, fixée par décret, du résultat brut d'exploitation de l'entreprise.

Les débats du comité d'entreprise sur l'une des mesures fixées à l'alinéa précédent sont conclus par le vote d'une résolution qui doit être transmise au directeur départemental du travail.

Le comité d'entreprise doit recevoir communication des bilans, comptes d'exploitation prévisionnels, ainsi que des documents de gestion essentiels dont dispose la direction : budgets et programmes

d'implantation, d'investissements, de production, de vente, p'au de financement et les autres documents dont la liste sera fixée par un décret en Conseil d'Etat.

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'exécution des programmes de production, l'évolution générale des commandes et sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Il a, en outre, communication, au moins une fois par an, de l'évolution de la structure et du montant des salaires. En particulier, le chef d'entreprise doit soumettre au comité d'entreprise un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Les montants réels des salariés, primes, gratifications et avantages se rapportant aux différents échelons de la grille hiérarchique seront portés à la connaissance du comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise peut se faire communiquer les déclarations annuelles de salaires de tous les salariés de l'entreprise et en assurer la publicité.

Le comité d'entreprise est habilité à donner un avis sur les augmentations de prix. Il peut être consulté par les fonctionnaires chargés de la fixation et du contrôle des prix.

Un bilan social de l'entreprise, établi conformément à un modèle fixé par un décret en Conseil d'Etat, pris après avis du Conseil national de la comptabilité, est présenté chaque année au comité d'entreprise.

Les représentants des travailleurs dans les comités d'entreprise ont accès aux données détenues par les organismes publics d'information statistique et socio-économique dans des conditions déterminées par un décret en Conseil d'Etat.

Dans les groupes et holdings, les représentants des salariés au comité d'entreprise ou de groupe ont communication des comptes consolidés et des autres documents essentiels de gestion. Les principes de consolidation sont examinés avec l'assistance d'un expert-comptable rémunéré par la société.

Dans les entreprises employant de 10 à 49 salariés, les délégués du personnel disposent des mêmes droits, en matière d'information, que les membres du comité d'entreprise. Toutefois, la liste des documents qui doivent leur être communiqués fait l'objet d'une adaptation par décret, pour tenir compte de la taille et des conditions particulières de gestion de ces entreprises.

Art. L. 432-5. — Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur tout projet de licenciement pour motif économique. Un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par les accords contractuels, doit s'écouler entre la réunion d'information du comité et celle au cours de laquelle il est consulté.

Le comité d'entreprise peut voter une résolution de veto à l'encontre de ce projet.

Art. L. 432-6. — Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes ainsi que les autres documents qui seraient soit soumis à l'assemblée générale des actionnaires, soit adressés individuellement à ceux-ci.

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les diverses parties de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler toutes observations utiles, qui sont obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration. Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise. Cet expert-comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du Code de commerce.

Dans les sociétés anonymes, deux membres du comité d'entreprise, désignés par celui-ci et appartenant à des collèges différents, si le comité est divisé en collèges, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.

Art. L. 432-7. — En liaison avec les collectivités locales intéressées, le comité d'entreprise statue sur l'affectation de la contribution destinée à l'effort de construction.

Art. L. 432-8. — Sur le rapport de sa commission spécialisée, le comité d'entreprise décide de l'affectation des ressources financières produites par les contributions légales ou conventionnelles destinées à l'apprentissage, à la formation professionnelle et à la promotion sociale. Il détermine notamment la répartition des ressources financières entre les diverses catégories de personnel et entre les différents types de stages de formation ou d'éducation permanente.

Art. 3.

Le chapitre III du titre III du Livre IV du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

CHAPITRE III

Composition et élections.

Art. L. 433-1. — Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel com-

portant un nombre de membres fixe par décret en Conseil d'Etat, compte tenu du nombre de salariés. Cette délégation se compose d'un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Le nombre des membres du comité d'entreprise peut être augmenté par voie de convention collective, ou d'accord d'entreprise ou d'établissement entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise.

Chaque organisation syndicale de travailleurs reconnue représentative au niveau national peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il doit faire partie du personnel de l'entreprise et remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 433-4.

Art. L. 433-2. — Les membres du comité d'entreprise sont élus, d'une part par les ouvriers et employés, d'autre part par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions collectives ou par les accords passés entre organisations patronales et ouvrières.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Dans le cas où cet accord s'avère impossible, le directeur départemental du Travail décide de cette répartition.

Art. L. 433-3. — Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans au moins travaillant depuis six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code électoral.

Art. L. 433-4. — Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis, sachant s'exprimer en français, employés depuis six mois au moins dans l'entreprise.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

Art. L. 433-5. — L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles L. 433-3, L. 433-4, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Art. L. 433-6. — L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants et ce, dans chaque collège.

Art. L. 433-7. — L'élection a lieu au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Les listes de candidats concourant au suffrage des salariés sont présentées par les organisations syndicales déclarées représentatives au niveau national. Toutefois si les listes de ces organisations n'ont pas obtenu plus de 50 % des inscrits, il est organisé quatre semaines plus tard un nouveau scrutin où des listes de candidats peuvent être constituées sans présentation par les organisations syndicales déclarées représentatives.

Art. L. 433-8. — Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance.

Art. L. 433-9. — Les membres du comité d'entreprise sont désignés pour deux ans, leur mandat est renouvelable.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail, ou à la suite d'une condamnation entraînant la perte du droit d'éligibilité.

Tout membre du comité peut être convoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège auquel il appartient.

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour une des raisons énoncées ci-dessus, ou se trouve momentanément empêché pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste à laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant qui a obtenu le plus grand nombre de voix. Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

Art. L. 433-10. — Les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats proposés pour les postes de membres du comité d'entreprise, un mois avant l'expiration du mandat des membres du comité en exercice. Les élections doivent avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Art. L. 433-11. — Lorsqu'un comité d'entreprise n'a pas été régulièrement constitué ou renouvelé, un procès-verbal constatant cette carence est établi par le chef d'entreprise ou l'un des syndicats intéressés et transmis à l'inspecteur du travail, dans les formes et délais prévus pour le procès-verbal des élections.

Art. L. 433-12. — Dans les entreprises ayant subi une réduction durable de personnel qui ramène l'effectif au-dessous de 50 salariés, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut autoriser la suppression du comité d'entreprise après avis des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Art. 4.

Le chapitre IV du titre III du Livre IV du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

CHAPITRE IV

Fonctionnement.

Art. L. 434-1. — a) Les représentants du personnel au comité d'entreprise disposent, pour l'exercice de leur mandat, d'un crédit d'heures qui ne peut être inférieur à vingt-cinq heures par mois. Sur résolution du comité d'entreprise, il peut être librement réparti entre les représentants du personnel. Ces heures sont rémunérées comme temps de travail.

Les salariés que le comité d'entreprise a décidé d'ajouter aux commissions prévues par la loi, dans les conditions déterminées à l'article L. 434-3, bénéficient, selon les mêmes règles de rémunération, d'un crédit d'heures égal au temps passé dans les réunions de ces commissions.

b) Les délégués peuvent, pendant le temps consacré à l'exercice de leur mandat, se déplacer librement dans les locaux de l'entreprise. Ils peuvent s'entretenir individuellement avec les salariés sur les lieux de leur travail. Toutes facilités doivent être fournies par le chef d'entreprise pour indiquer le nombre, l'importance et la localisation des chantiers extérieurs où travaillent des salariés de l'entreprise et leur permettre de s'y rendre.

c) Dans toutes les activités et démarches se rattachant à l'exercice de leurs attributions, les membres du comité d'entreprise peuvent se faire assister par des spécialistes des disciplines et techniques touchant à l'organisation de l'entreprise et aux rapports sociaux, notamment les suivantes : comptabilité, gestion et contrôle interne, ingénierie et techniques de production, ergonomie, droit social, éducation permanente.

Hors l'intervention des experts comptables dans les cas prévus à l'article L. 432-6 b) et j), l'assistance de ces spécialistes est rémunérée sur les fonds propres affectés au comité d'entreprise.

Art. L. 434-2. — Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Il désigne en son sein un secrétaire et un trésorier, pris parmi les membres titulaires disposant chacun d'un crédit de dix heures par mois pour remplir leur fonction.

Les décisions et résolutions du comité sont prises à la majorité simple des membres titulaires présents.

Art. L. 434-3. — Sont constituées de plein droit au sein du comité d'entreprise des commissions compétentes pour l'examen :

- de la marche économique de l'entreprise ;
- de l'emploi, des conditions de travail et de salaire ;
- des questions relatives à la formation et à l'éducation permanente ;
- des activités sociales et culturelles organisées par le comité d'entreprise.

Les commissions se réunissent au moins deux fois par an.

Les commissions peuvent s'adjoindre des salariés de l'entreprise non membres du comité d'entreprise. Toutefois, dans chaque commission, ces salariés doivent être en nombre inférieur à celui des membres du comité d'entreprise.

D'autres commissions peuvent être créées par le comité d'entreprise pour examiner d'autres objets relevant de sa compétence ; elles ne peuvent comprendre que des membres du comité d'entreprise.

Art. L. 434-4. — Le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois, pendant les heures de travail, sur convocation conjointe du chef d'entreprise et du secrétaire du comité. Le comité peut en outre être convoqué par le chef d'entreprise ou à la demande de la moitié des membres le composant.

L'ordre du jour des réunions ordinaires est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire du comité d'entreprise. L'ordre du jour des réunions extraordinaires est déterminé par la partie qui demande la réunion.

La convocation, accompagnée de l'ordre du jour doit être dans tous les cas adressée aux membres du comité trois jours au moins avant la séance.

En cas de carence du directeur de l'établissement, du chef d'entreprise ou de leur représentant, le comité peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Art. L. 434-5. — Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises lors d'une réunion du comité d'entreprise, au plus tard, au cours de la réunion qui la suit.

Art. L. 434-6. — *a)* Le procès-verbal de chaque réunion de comité d'entreprise est établi par le secrétaire du comité. Il est soumis à l'approbation du comité lors de la réunion suivante. Le procès-verbal est public et fait l'objet d'un affichage en divers points de l'entreprise dans les meilleurs délais.

b) Le comité d'entreprise peut organiser des réunions d'information du personnel sur son activité sur les lieux de travail, dans la limite de dix heures par an. Le temps passé par les salariés à ces réunions est pris sur le temps de travail et payé comme tel.

c) Le comité d'entreprise établit un rapport annuel retraçant l'exercice de sa mission, rapport qui peut être consulté par tout salarié de l'entreprise.

d) Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations sont transmises au directeur départemental du travail et de l'emploi. Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent, sur leur demande, et à tout moment, prendre connaissance des délibérations du comité.

Art. L. 434-7. — Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel, et, éventuellement sur proposition du comité d'entreprise, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

Art. L. 434-8. — Le comité d'entreprise bénéficie pour l'exercice de ses attributions, de ressources financières affectées par l'entreprise et fixées en proportion de la masse salariale. En aucun cas cette proportion ne peut être inférieure à 1 %.

Lorsque l'entreprise est constituée de plusieurs établissements, les ressources sont collectées au niveau de chaque établissement et affectées aux comités d'établissement. Ceux-ci décident de la part du budget qu'ils mettent en commun pour entreprendre les actions et intérêts communs qui ont pour cadre l'entreprise.

Les comités d'entreprises peuvent organiser par accord le fonctionnement d'œuvres sociales inter-entreprises.

Art. L. 434-9. — Les membres du comité d'entreprise ne sont tenus au secret professionnel que pour les questions relatives aux procédés de fabrication.

Art. L. 454-10. — Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'application de dispositions plus favorables qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

Art. 5.

Le chapitre V du titre III du Livre IV du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

CHAPITRE V

Dispositions spéciales relatives aux comités centraux d'entreprise et aux comités de groupe.

Art. L. 435-1. — Le comité central d'entreprise est composé d'un nombre égal de membres titulaires et de membres suppléants. Chaque comité d'établissement sera représenté selon des modalités qui seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

Art. L. 435-2. — Le comité central d'entreprise se réunit trois fois par an au siège central de l'entreprise.

Chaque organisation syndicale déclarée représentative au niveau national désigne un représentant au comité central, choisi, soit parmi les représentants de cette organisation dans les comités d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités. Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative.

Art. L. 435-3. — Le comité central de groupe, composé d'un nombre égal de membres titulaires et de membres suppléants se réunit au moins une fois par an au siège social du groupe.

Chaque organisation syndicale déclarée représentative dans au moins une des entreprises du groupe désigne un représentant au comité central de groupe, soit parmi ses représentants, soit parmi les élus présentés par elle dans les comités d'établissements et les comités d'entreprise des entreprises membres du groupe. Ce représentant assiste aux séances du comité central de groupe avec voix consultative.

Art. 6.

Le chapitre VI du titre III du Livre IV du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

CHAPITRE VI

Conditions de licenciement des représentants du personnel.

Art. L. 436-1. — Tout licenciement, envisagé par l'employeur, d'un membre titulaire ou suppléant, d'un représentant syndical appar-

tenant à un comité d'établissement ou à un comité d'entreprise, est soumis à l'accord de l'instance à laquelle il appartient, statuant à la majorité absolue des membres le composant. En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail compétent.

La même procédure s'applique au licenciement des anciens membres d'un comité d'établissement ou d'entreprise ou des représentants syndicaux, auprès des comités, ayant quitté leurs fonctions depuis moins de deux ans, et des salariés qui ont, depuis moins de six mois, été candidats aux élections à un comité d'entreprise ou d'établissement.

Le refus de renouveler un contrat de travail à durée déterminée, opposé par l'employeur sans motif tiré de la cessation de l'activité à laquelle participait le salarié, est assimilé à un licenciement.

Art. L. 436-2. — Le tribunal compétent, statuant en référé, ordonne, sur la demande d'un membre titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical appartenant à un comité d'établissement ou à un comité d'entreprise, licencié contrairement aux dispositions de l'article L. 436-1 du Code du travail, soit sa réintégration au poste de travail qu'il occupait avant son licenciement, soit le versement de dommages et intérêts dont le montant ne peut être inférieur à deux ans de salaire.

Art. L. 436-3. — L'autorisation de licenciement ne peut être accordé par l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu que si les faits reprochés au membre du comité d'entreprise sont d'une gravité suffisante compte tenu des exigences propres à l'exercice normal de ses fonctions.

L'inspecteur du travail ou l'autorité qui en tient lieu, saisi d'une demande d'autorisation en application de l'article L. 436-1 est tenu de refuser cette autorisation lorsque les conditions mentionnées à l'alinéa précédent ne sont pas réunies ; il peut également refuser l'autorisation en fonction de motifs d'intérêt général.

Art. 7.

Le chapitre VII du titre III du Livre IV du Code du travail est abrogé.

Art. 8.

Le chapitre III du titre VI du Livre IV du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

CHAPITRE III

Les comités d'entreprise.

Art. L. 463-1. — Toute entrave apportée à la constitution d'un comité d'entreprise, d'établissement ou de groupe d'entreprises, à la libre désignation de ses membres ou à son fonctionnement régulier dans les conditions fixées aux articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, de la présente loi, sera puni d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 à 20.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.

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

Art. L. 463-2. — Le tribunal peut également ordonner, lorsque les infractions mentionnées à l'article L. 463-1 sont constitutives d'un comportement délibéré et permanent de la part d'un chef d'entreprise ou d'un directeur d'établissement :

a) l'incapacité à temps ou définitive de diriger, gérer, administrer ou contrôler une entreprise industrielle ou commerciale ou toute autre personne morale dans les conditions prévues aux articles 109 et 119 de la loi du 13 juillet 1967 ;

b) l'affichage du jugement aux portes de l'entreprise ou des établissements ;

c) l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant dans un ou plusieurs journaux qu'il désigne.