

# SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1979-1980

---

Annexe au procès-verbal de la séance du 10 juin 1980.

## PROPOSITION DE LOI

*tendant à donner des droits nouveaux aux salariés et à leurs représentants et à favoriser leur intervention sur la marche des entreprises,*

PRÉSENTÉE

Par M. Hector VIRON, Mmes Marie-Claude BEAUDEAU, Danielle BIDARD, MM. Serge BOUCHENY, Raymond DUMONT, Jacques EBERHARD, Gérard EHLERS, Pierre GAMBOA, Jean GARCIA, Bernard HUGO, Paul JARGOT, Charles LEDERMAN, Fernand LEFORT, Anicet LE PORS, Mme Hélène LUC, MM. James MARSON, Louis MINETTI, Jean OOGHE, Mme Rolande PERLICAN, MM. Marcel ROSETTE, Guy SCHMAUS, Camille VALLIN, Marcel GARGAR,

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).

---

**Salariés.** — Comités d'entreprise - Comités d'hygiène et de sécurité - Conseils d'atelier ou de services - Délégués du personnel - Entreprises - Libertés publiques - Licenciements - Sociétés - Syndicats professionnels.

## EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Aujourd'hui, dans les entreprises, la crise profonde que connaît notre pays a des conséquences sur toutes les questions concernant les salariés : emploi, salaires, condition et durée du travail, autant de problèmes auxquels s'ajoute l'impossibilité pour les travailleurs d'être des citoyens à part entière dans leur entreprise, leur administration.

En effet, les salariés sont tenus à l'écart des décisions qui, pourtant, ont des répercussions directes sur leur travail, sur leur vie même. Cela se traduit souvent par la violation des lois en vigueur sur le rôle économique et social des comités d'entreprise.

De plus, les brimades, les vexations, la répression caractérisent trop souvent le climat qui règne dans les entreprises, mettant ainsi en cause la dignité même des salariés. Les représentants élus des travailleurs sont particulièrement touchés par ces atteintes aux libertés.

Les mesures structurelles prises par le Gouvernement depuis 1974 contre l'emploi créent les conditions d'un double secteur du marché du travail. Avec le grand patronat, il organise l'instabilité et la précarité de l'emploi (multiplication du nombre des travailleurs intérimaires, auxiliaires, vacataires des contrats à durée limitée, du travail à temps partiel, etc.). Ainsi, un travailleur sur trois est aujourd'hui privé de tout droit et est écarté de toutes les conquêtes sociales. Il est livré sans défense aux nouvelles conditions d'exploitation fixées par le patronat.

Ces pratiques patronales tendent à avilir l'homme, écraser sa personnalité, brimer son épanouissement.

Cette volonté de mutiler l'homme est inadmissible.

C'est la première raison qui justifie amplement l'entrée de la démocratie à l'intérieur de l'entreprise.

La seconde raison, c'est qu'en s'attaquant ainsi aux hommes, le patronat et le pouvoir provoquent délibérément un gâchis qui pèse lourdement sur l'efficacité de l'économie nationale.

Des centaines de milliers d'hommes et de femmes sont mis à l'écart de la production. Des millions d'autres sont incités à se désintéresser de leur travail, de la qualité de ce qu'ils produisent en raison des bas salaires, des mauvaises conditions de travail, de leur mise à l'écart des décisions les concernant.

Patronat et Gouvernement, se rendant compte de cette situation et mesurant l'ampleur de l'aspiration grandissante des salariés à plus de démocratie, tentent de mettre en œuvre de nouvelles relations humaines à l'intérieur de l'entreprise.

Les salariés prennent en compte toutes les possibilités de progrès qui peuvent être enregistrées en ce sens.

Cependant, ils s'aperçoivent rapidement que l'objectif du patronat est d'obtenir d'eux leur auto-exploitation. Pour y parvenir, le patronat s'efforce d'utiliser une partie de l'encadrement.

Les députés communistes veulent, au contraire, élargir les droits des travailleurs, de leurs organisations, leur donner réellement les moyens d'intervenir sur leur travail, sur l'organisation et la gestion de leur entreprise, que celle-ci appartienne au secteur public, nationalisé ou au secteur privé.

Ils répondent ainsi aux besoins de liberté, de démocratie pour chaque salarié. En même temps, ils ont conscience d'œuvrer pour créer les conditions de produire autrement, en modifiant les rapports entre les différentes catégories de salariés, en plaçant l'homme au centre d'un nouveau type de développement dont l'autogestion sera le support essentiel. Evidemment, une telle orientation, qui a comme but et moyen la démocratie, ne pourra prendre sa pleine signification que lorsque la nation sera maîtresse des principaux moyens de production et d'échange et pourra impulser une planification démocratiquement élaborée à partir des besoins des travailleurs et du pays.

Pour de tels changements, les luttes se développent afin de gagner dès maintenant, un à un, de nouveaux acquis concernant tous les aspects de la démocratie, sociaux, économiques et politiques.

La présente proposition de loi met l'accent sur les libertés individuelles dans l'entreprise et sur la protection de ceux qui sont démocratiquement élus pour représenter les travailleurs. Elle renforce les droits et les moyens des organisations syndicales, des comités d'entreprises, des délégués du personnel et des comités d'hygiène et de sécurité, y compris sur les questions extérieures à l'entreprise.

Les droits et libertés individuels prendront toute leur valeur dans la mesure où ils pourront s'exprimer par le plein exercice de la démocratie directe et collective.

Pour cela, tous les salariés, quel que soit leur engagement politique, syndical, philosophique, doivent disposer de moyens pour s'exprimer, débattre, confronter leurs opinions et décider sur le lieu même du travail.

La proposition de créer des conseils d'ateliers et de services, qui prend appui sur quelques expériences récentes, ouvre la voie à une forme inédite de l'exercice permanent de la démocratie à propos de tout ce qui préoccupe les salariés dans leur atelier ou service, leur vie au travail. Elle concerne toutes les entreprises et établissements, qu'ils soient des secteurs publics, nationalisés ou du secteur privé.

La présente proposition de loi contribue à donner un autre contenu aux nationalisations existantes et à conquérir privilégiant à tous les niveaux la place et les droits des travailleurs.

Elle formule également de nouvelles propositions ayant pour objet le contrôle, par les salariés et les parlementaires, des sociétés multinationales agissant en France.

Telles sont les principales préoccupations qui nous ont guidés dans l'élaboration de cette proposition de loi.

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

## PROPOSITION DE LOI

### SECTION I

#### **Respect de la personne humaine dans les entreprises et information des travailleurs.**

##### 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 à l'intérieur des entreprises et dans les administrations.

Les élus du suffrage universel et les dirigeants des partis politiques peuvent participer aux réunions organisées dans l'entreprise ou l'administration.

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

Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret.

##### Art. 3.

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise membres d'un conseil municipal, d'un conseil régional ou d'un conseil général le temps nécessaire pour participer aux séances plénières de ce conseil ou de commissions qui en dépendent, pour toute mission ou étude nécessitées par leur mandat.

La suspension de travail prévue au présent article ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail, ni entraîner pour l'élu un préjudice financier, ou une modification quelconque du bénéfice du statut normal de l'entreprise.

Les salariés ou fonctionnaires qui ont suspendu leur travail en totalité ou à mi-temps pour exercer un mandat permanent dans un parti politique, une organisation syndicale continuent à bénéficier du droit à avancement et à la retraite. Ils ont, à l'issue de ce mandat, un droit de réintégration dans leur emploi ou, si celui-ci n'existe plus, dans un emploi équivalent.

#### Art. 4.

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

#### Art. 5.

Nul employeur, nulle organisation patronale ne peut créer son propre contrôle médical des arrêts de travail des salariés. Sinon il se placerait dans une situation d'illégalité et devraient être sanctionnés en conséquence.

#### Art. 6.

Tout travailleur peut, en permanence, accéder à son dossier individuel et exiger la destruction de toute mention n'ayant pas de caractère professionnel, avec l'assistance, s'il le désire, d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical.

#### Art. 7.

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. 8.

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 d'un délégué du personnel ou de la personne de son choix.

Art. 9.

Aucune sanction disciplinaire susceptible d'avoir des incidences sur le salaire, la présence au travail, la carrière ou la promotion d'un salarié ne peut être prise par le chef d'entreprise sans que celui-ci ou son représentant n'ait informé à l'avance l'intéressé de son intention et de ses motifs. Sauf cas d'urgence, le délai de prévenance doit être de trois jours ouvrés au moins. Le délai ci-dessus est un délai de réflexion destiné à favoriser la conciliation. Pendant ce délai, le salarié doit être reçu par le chef d'entreprise ou son représentant. Lors de cet entretien le salarié peut se faire assister par un délégué du personnel ou une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise et peut demander, le cas échéant, l'audition des témoins des faits reprochés. S'il n'existe pas de représentant du personnel dans l'établissement, le salarié peut se faire assister par un représentant du syndicat local de son choix appartenant à une organisation représentative.

Si, à l'issue du délai précité, l'employeur maintient sa volonté de sanctionner le salarié, il doit lui notifier sa décision par écrit en lui indiquant les motifs de la sanction.

Lorsque la notification d'une sanction n'émane pas du chef d'établissement lui-même mais d'un directeur ou d'un chef de service, le salarié peut, dans les deux jours ouvrés, exercer un recours hiérarchique suspensif auprès du chef d'établissement.

Art. 10.

Tout travailleur est libre, à l'intérieur de l'établissement, de demander l'assistance, pendant les heures de travail, des élus du personnel et des responsables syndicaux.

### Art. 11.

Les règlements intérieurs élaborés unilatéralement par les employeurs sont supprimés. Les relations de travail sont fixées uniquement par la loi, les conventions collectives, les statuts ou les accords d'entreprises qui seront revalorisés et négociés sous la responsabilité des organisations syndicales représentatives.

### Art. 12.

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.

L'atteinte à la dignité de la femme salariée est un délit.

Toute brimade, toute discrimination prise à son encontre, en tant que travailleuse ou en tant que femme, par ses employeurs ou ses représentants directs dans le cadre ou à l'occasion du travail, est sanctionnée.

Le délit précité sera puni d'un emprisonnement de trois jours à trois mois, et d'une amende de 100 F à 30 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.

### Art. 13.

Tout travailleur doit être couvert par les dispositions et avantages sociaux de l'entreprise dans laquelle il réalise l'essentiel de son activité.

### Art. 14.

Quelle que soit leur nationalité, les travailleurs immigrés bénéficient des mêmes droits que les travailleurs français en matière d'emploi, de libertés politiques et syndicales à l'entreprise et dans l'administration, d'assurance sociale, de prestations familiales et de logement. Ils 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.

Les titres de séjour et les cartes de travail ne peuvent être refusés que sur décision d'une commission départementale comprenant un magistrat de l'ordre judiciaire, un juge du tribunal administratif, le chef du service des étrangers de la préfecture, ainsi que des représentants des organisations syndicales et des associations représentatives des immigrés.



Les décisions de cette commission sont susceptibles d'appel et de pourvoi en cassation.

Les résidents de foyers ou de logements collectifs participent, par leurs représentants, à la gestion et à l'animation de ceux-ci.

Aucune expulsion de France ne peut intervenir sans décision définitive de tribunal judiciaire motivée par un délit très grave. Aucune expulsion ne peut intervenir à l'encontre d'un étranger ayant un conjoint ou un enfant français. Les policiers émanant des pays d'immigration n'ont aucune autorité sur les immigrés en France.

## SECTION II

### **Le personnel d'encadrement.**

#### Art. 15.

Sont considérés comme personnel d'encadrement : les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise, qui relèvent des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collèges des élections professionnelles. Ils sont des salariés à part entière. Leur contrat de travail est soumis aux règles du droit commun ; il définit la fonction à remplir et éventuellement le titre que recouvre cette fonction dans l'entreprise, le coefficient hiérarchique dans la grille unique et continue.

Les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise bénéficient, sans discrimination, des droits individuels et collectifs reconnus par la présente loi à tous les travailleurs quelle que soit la fonction d'autorité dont ils sont investis par l'employeur.

#### Art. 16.

En vue de faciliter pour le personnel d'encadrement l'exercice des responsabilités qui lui incombent, tant à l'égard de la direction de l'entreprise qu'à l'égard de l'ensemble du personnel, il est institué, auprès du comité d'entreprise ou d'établissement, et sous sa responsabilité, des commissions spécifiques d'ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise.

En apportant à ces organismes leur sensibilité des problèmes et leurs connaissances, les ingénieurs, les cadres, les techniciens et les agents de maîtrise contribueront efficacement à ce que l'en-

semble des représentants élus des travailleurs disposent d'un certain nombre d'informations, d'études, d'analyses, d'hypothèses, dans les domaines scientifiques, techniques et économiques, afin de mieux se déterminer vis-à-vis de diverses propositions et solutions patronales.

Dans le cadre du comité d'entreprise, d'établissement, les conclusions élaborées par ces commissions seront l'objet de discussions entre représentants élus, sur la base de la défense des intérêts de tous les salariés.

#### Art. 17.

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, techniciens et agents de maîtrise.

Constitue une atteinte au droit de grève ou au droit syndical tout procédé direct ou indirect utilisé par l'employeur pour contraindre l'ingénieur, le cadre, le technicien ou l'agent de maîtrise à ne pas participer à une grève ou à une action revendicative.

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

#### Art. 18.

Dans l'exercice de leur activité professionnelle, les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise peuvent refuser l'exécution de toute consigne attentatoire à leur liberté, ou à celle 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. 19.

En cas de grève, nul ingénieur, cadre, technicien ou agent de maîtrise 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. 20.

Les organisations syndicales de cadres adhérentes aux confédérations syndicales nationales représentatives regroupant sans exclusivité toutes les catégories de salariés ont, comme les centrales spécifiques de cadres, la représentativité correspondante dans l'entreprise, et peuvent désigner comme telles leurs propres délégués syndicaux.

Art. 21.

Les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise, ainsi que leurs organisations syndicales, doivent disposer de tous les moyens matériels et d'autorité permettant d'assurer une prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Dans l'exercice de leur activité professionnelle, les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise peuvent refuser l'exécution de toute consigne attentatoire à l'intégrité physique des salariés. Ils peuvent, à titre personnel, exprimer des opinions différentes de celles de la direction en ce qui concerne la sécurité du travail, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ou de l'administration. Un tel refus ou une telle manifestation d'opinion ne peut, en aucun cas, justifier une décision nuisible à leur emploi, leur promotion ou leur carrière.

L'employeur, chef d'entreprise est responsable personnellement de l'application et de l'exécution des règles d'hygiène et de sécurité.

A titre exceptionnel, lorsque la taille de l'entreprise conduit à avoir un effectif tel que le chef d'entreprise ne puisse lui-même assurer la surveillance des règles de sécurité, il peut exister une délégation expresse de pouvoirs en matière de sécurité. L'employeur donne alors mandat précis à un salarié nominalelement désigné de veiller à la surveillance des règles de sécurité dans un lieu de travail précis. Pour être juridiquement prise en considération, la délégation expresse de pouvoir doit répondre à un certain nombre de conditions :

1° Elle doit être écrite et comporter une information sur le risque pénal encouru par le délégataire;

2° Le délégataire doit, en outre, être pourvu de l'autorité et de la compétence nécessaires pour veiller efficacement à l'observation des dispositions que suppose son mandat :

a) Il doit, en particulier, pouvoir ordonner la dépense nécessaire à l'exécution de ce qu'il décide, il doit pouvoir interrompre

les travaux dangereux, et il doit pouvoir consulter les organisations syndicales concernées, les représentants des travailleurs, les comités d'hygiène et de sécurité, le médecin du travail ;

b) La compétence suppose à la fois une connaissance des techniques employées, et une compréhension des textes à faire respecter. Ceci implique que l'employeur doit donner au préposé le temps et les moyens nécessaires pour qu'il s'informe de l'évolution des techniques et de la réglementation qu'il est chargé de faire appliquer. L'employeur qui a choisi un préposé incompetent, ou n'a pas veillé à sa bonne formation, n'est pas déchargé de sa responsabilité ;

c) Aucune sanction et aucun moyen de pression ne peuvent être exercés à l'égard d'un délégataire lorsque celui-ci signale au chef d'entreprise le manquement aux règles de sécurité ou lorsqu'il réclame les moyens nécessaires pour faire respecter la sécurité.

4° Le préposé exerce, de façon effective et permanente pendant la durée de cette délégation, les pouvoirs correspondants à la délégation qu'il a reçue ;

5° Le préposé ne peut pas transmettre sa délégation de pouvoirs à un autre salarié ;

6° Le fait de refuser une délégation de responsabilité ne peut donner lieu, en aucune manière, à sanction pour le salarié de la part de l'employeur.

Enfin, l'employeur reste responsable, malgré une délégation expresse de ses pouvoirs, en cas d'erreur dans la conception du travail ou d'adoption d'une méthode de travail dangereuse, lorsque l'employeur a, seul, l'autorité et la compétence pour fixer, prévenir et contrôler l'organisation des travaux ou bien encore lorsque le chef d'entreprise a connaissance des infractions à l'hygiène et à la sécurité qui se commettent habituellement dans son entreprise.

## Art. 22.

Eu égard au déroulement normal de sa carrière et à sa qualification, toute mesure de mutation constituant déclassement ou rétrogradation prise à l'encontre d'un ingénieur, cadre ou technicien qui exerçait les droits qui lui sont ouverts aux articles précédents de la présente loi, sera considérée comme abusive, sauf preuve contraire apportée par l'employeur.

Les dommages-intérêts auxquels l'employeur sera condamné ne pourront être inférieurs à six mois de salaire ou, s'il s'agit d'un représentant du personnel ou un représentant syndical, à deux ans de salaire.

### SECTION III

#### **Démocratiser la vie à l'entreprise par la création de conseils d'atelier ou de service.**

##### Art. 23.

Afin de rendre effectif l'exercice permanent du droit d'expression et d'intervention dans toute entreprise, du secteur public comme du secteur privé, les salariés, y compris les agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres d'un même service, bureau, équipe ou chantier, se réunissent sur le lieu de travail et se constituent ainsi en conseil d'atelier ou de service.

La mise à jour des avancées et de l'application effective de cette nouvelle forme de la démocratie devra être entérinée au fur et à mesure dans les conventions collectives et dans la législation.

##### Art. 24.

Les salariés sont habilités à demander toute information indispensable afin de donner leur avis et d'intervenir sur tout ce qui les préoccupe dans leur service, sur la marche de l'entreprise, leur vie au travail.

##### Art. 25.

Toutes les facilités matérielles seront accordées par les directions des entreprises pour que les salariés puissent exercer ces droits.

En particulier, le temps consacré à la réunion du conseil d'atelier ou de service — au minimum une heure par mois, et autant que nécessaire chaque fois qu'un problème urgent se posera — sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

##### Art. 26.

Cette dimension nouvelle donnée à la vie démocratique à l'entreprise par l'existence de conseils d'atelier ou de service s'inscrit dans la démarche d'ensemble tendant à l'élargissement des droits et moyens des organisations syndicales, notamment par l'augmentation sensible du nombre des délégués du personnel afin qu'il puisse y en avoir au moins un par unité de travail (atelier, service ou équipe), comme le propose par ailleurs la présente loi.

## SECTION IV

### **Elargissement des droits des syndicats.**

#### **Art. 27.**

Tout travailleur doit pouvoir défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale. Chacun est libre de s'organiser en adhérant au syndicat de son choix.

#### **Art. 28.**

Tout travailleur a le droit de participer pendant le temps de travail et dans l'établissement ou l'administration, sans diminution de salaire ou traitement, à des réunions syndicales pendant au moins une heure par mois.

#### **Art. 29.**

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. 30.**

Les conditions de travail ne peuvent pas être imposées unilatéralement par les directions d'entreprise.

Les travailleurs, les représentants élus du personnel et les délégués syndicaux doivent être régulièrement informés et consultés et mis en mesure d'intervenir sur toutes les questions ayant trait aux conditions de travail, à la charge et au temps de travail et au contenu du travail. Ils doivent être consultés avant toute modification des conditions d'exécution du travail.

#### **Art. 31.**

L'aménagement des horaires, les temps de congés, les conditions d'affectation aux postes de travail, les règles de promotion doivent être obligatoirement négociés avec les organisations syndicales représentatives.

Les formes de rémunération, les grilles de salaire, la réduction de la hiérarchie des salaires de un à cinq, seront négociées dans les mêmes formes et reconnues dans les conventions collectives.

Le salaire minimum progressera plus vite que la moyenne des salaires. Un effort analogue sera fait en faveur des bas salaires.

La reconnaissance des diplômes, de l'expérience acquise et des fonctions nouvelles d'encadrement feront également l'objet de négociations avec les organisations syndicales.

#### Art. 32.

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 prennent part aux décisions sur l'affectation dudit budget et en contrôlent les résultats.

#### Art. 33.

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

Dans ces entreprises le délégué syndical bénéficie de la protection légale contre les licenciements visés à l'article L. 412-15 du Code du travail.

#### Art. 34.

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, proportionnel au nombre de voix qu'elle recueille aux élections professionnelles.

Ce contingent d'heures sera calculé en fonction du nombre de salariés occupés dans l'entreprise.

#### Art. 35.

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. 36.

Tout licenciement d'un salarié qui est responsable syndical, candidat ou élu du personnel, est présumé être motivé par l'activité militante de l'intéressé, sauf preuve contraire apportée par l'employeur.

Art. 37.

Les représentants extérieurs des syndicats affiliés à une confédération nationale représentative peuvent participer librement aux réunions syndicales qui se tiennent à l'intérieur des entreprises et administrations.

Art. 38.

A la demande des organisations syndicales affiliées à une confédération nationale représentative, l'organisation matérielle des élections des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise peut être 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. 39.

Les organisations adhérant aux confédérations 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 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.

En cas de désaccord entre organisations syndicales représentatives, il sera procédé à la consultation des travailleurs.



A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, le chef d'entreprise est tenu de réunir une commission paritaire en vue d'adapter, de compléter et d'améliorer la convention collective nationale applicable à l'établissement.

#### Art. 40.

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 27 décembre 1947 (C. R. S.), loi du 28 septembre 1948 (police), ordonnance du 6 août 1958 (administration pénitentiaire), ordonnance du 22 décembre 1958 (magistrature), loi du 29 juillet 1961 (trentième indivisible), loi du 31 juillet 1963 (préavis de grève, art. L. 521-2 à L. 521-6 du Code du travail), loi du 2 juillet 1964 (navigation aérienne), lois du 7 août 1974 et du 26 juillet 1979 (radio-télévision), loi du 22 juillet 1977.

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 dus aux travailleurs en vertu de la loi ou des règlements, 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. 41.

Le lock-out est interdit. Est interdite 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. 42.

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. 43.

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. 44.

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, dans les établissements publics industriels ou commerciaux, dans les établissements publics administratifs, dans les services industriels de l'Etat, dans les administrations de l'Etat et les collectivités publiques sans préjudice de l'application des statuts, droits, avantages et usages plus favorables en vigueur.

SECTION V

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

Art. 45.

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'une administration de l'Etat.

Art. 46.

Un décret pris en Conseil d'Etat modifiera les textes actuels afin d'augmenter le nombre des délégués du personnel et assurer ainsi une meilleure représentation des salariés, notamment dans les moyennes et grandes entreprises.

Ce décret comportera des dispositions pour assurer la présence au minimum d'un délégué du personnel par unité de travail (équipe, atelier, service...).

Il modifiera dans le même esprit les contingents d'heures attribuées aux élus et étendra le bénéfice de cette mesure aux élus suppléants.

Le nombre de délégués du personnel titulaires et suppléants sera porté au moins à 7 dans les établissements de 301 à 400 salariés, au moins à 11 dans ceux de 401 à 500, au moins à 15 dans ceux de 501 à 1 000.

Au-delà de 1 000 salariés il y aura au moins un délégué supplémentaire titulaire et suppléant par tranche de 100 salariés.

Art. 47.

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. Toute utilisation par l'employeur du personnel de maîtrise ou d'encadrement dans des fonctions appartenant aux délégués du personnel est considérée comme un délit d'entrave auxdites fonctions.

Art. 48.

Dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont compétents et auront leurs droits étendus sur toutes les questions qui sont habituellement du ressort des comités d'entreprise et des comités d'hygiène et de sécurité.

Dans les établissements qui n'ont ni représentation du personnel ni délégués syndicaux, une procédure de consultation des organisations syndicales représentatives sera organisée par décret.

Art. 49.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, titulaires et suppléants, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ces délégués titulaires et suppléants disposeront d'un crédit mensuel de 15 heures dans les établissements de moins de 300 salariés, de 25 heures dans les établissements de 301 à 500 salariés, de 35 heures dans les établissements de plus de 501 salariés.

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 de 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. 50.

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

Art. 51.

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. 52.

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.

SECTION VI

**Amélioration du fonctionnement et accroissement  
des attributions des comités d'hygiène et de sécurité.**

Art. 53.

Les comités d'hygiène et de sécurité sont obligatoires dans les entreprises et administrations, y compris dans le bâtiment et les travaux publics où travaillent en fait plus de 49 personnes. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les attributions des comités d'hygiène et de sécurité sont dévolues aux délégués du personnel.

Art. 54.

Les membres des comités d'hygiène et de sécurité seront élus au scrutin direct et proportionnel sur présentation des listes de candidatures par les organisations syndicales représentatives dans les mêmes conditions que les délégués du personnel. Leur nombre sera doublé par décret dans les établissements de plus de cent salariés.

Art. 55.

Le secrétaire du comité d'hygiène et de sécurité est désigné parmi les membres élus du comité. Les délégués syndicaux peuvent participer aux réunions du comité, le temps passé aux réunions étant payé comme temps de travail.

Art. 56.

Les comités et délégués à l'hygiène et à la sécurité devront recevoir obligatoirement toute information qu'ils demanderont pour évaluer les risques techniques ou toxiques et auront le droit de prendre toute initiative (démarche, visite, appel à des experts) dans le cadre de leur mission. Le temps passé à ces activités sera rémunéré comme temps de travail.

Art. 57.

Les délégués à l'hygiène et à la sécurité disposeront du droit de faire obstacle à la mise en place de tout système ou outil de production dangereux pour les salariés ou d'en faire interrompre le fonctionnement. Ils devront alors faire un rapport au C. E. (1). La solution du problème interviendra soit par accord amiable entre la direction et le comité d'hygiène et de sécurité, soit par recours à l'inspection du travail. Les salariés concernés ne devront subir aucun préjudice financier.

SECTION VII

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

Art. 58.

La constitution de comités d'entreprise et de comités centraux d'entreprise est obligatoire dans les unités économiques et sociales composées de sociétés juridiquement distinctes, dans les mêmes conditions que dans les autres entreprises.

---

(1) Comité d'entreprise ou d'établissement.

Art. 59.

Les comités d'entreprise disposent d'un contrôle effectif sur l'élaboration, l'application et le bilan de la politique de formation dans l'entreprise. Ils participent de plein droit à l'élaboration des programmes de formation professionnelle et continue.

Les travailleurs siégeant dans les instances de la formation professionnelle ont droit à l'indemnisation intégrale des heures passées dans ces instances.

Art. 60.

Les comités d'entreprise sont obligatoirement informés au préalable et consultés sur tous les projets économiques et financiers : développement de l'entreprise, restructuration, fusion, absorption, prise de participation. Sont nuls et de nul effet les contrats civils ou commerciaux signés avant observation de cette obligation.

Art. 61.

La mise en application de ces droits impose que les comités d'entreprise soient obligatoirement informés de façon claire et complète sur l'organisation et la gestion de l'entreprise. Ils doivent recevoir périodiquement et pouvoir consulter en permanence les documents essentiels de gestion : budgets et programmes d'implantation, d'investissements, de financement, de production et de ventes, données sur les prix, les achats et les fournisseurs, comptes bancaires et situation du portefeuille d'actions.

Ils doivent accéder également aux documents concernant la stratégie commerciale, industrielle et technique de l'entreprise ou groupe et la politique du personnel : rémunération, durée et conditions de travail, mouvements de personnel.

Les directions d'entreprise sont tenues de répondre aux remarques et aux propositions formulées par les élus du comité d'entreprise. Ces derniers peuvent demander aux services de l'entreprise les études économiques et sociales nécessaires à leur activité.

Les élus du comité d'entreprise informeront le personnel, qui disposera d'une heure payée par mois, prise sur le temps de travail.

Art. 62.

Dans les sociétés anonymes de plus de 49 salariés et dans toutes les entreprises, quel que soit leur statut, de plus de 300 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. 63.

Les comités d'entreprise constitueront une commission économique composée de diverses catégories de salariés ainsi que des commissions spécifiques des ingénieurs, cadres et techniciens.

Art. 64.

Les comités d'entreprise peuvent demander au juge des référés de suspendre une décision de la direction relative aux conditions de travail jusqu'à la conclusion d'un accord avec les organisations syndicales représentatives représentant au moins la majorité du personnel.

Art. 65.

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 de caractère économique, 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. Seule cette dernière assemblée saisie ainsi que le comité d'entreprise peuvent 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.

Le comité peut également saisir, lorsqu'ils existent, les conseils locaux de l'emploi composés notamment de représentants des organisations syndicales de salariés, du patronat, des pouvoirs publics et des élus des collectivités locales.

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 VII de la présente loi, peut saisir avec effet suspensif, le Gouvernement ou le Parlement.

#### Art. 66.

Les comités d'entreprise pourront demander à être entendus en cas de besoin, par les comités économiques régionaux et toutes autres assemblées régionales délibérant sur les problèmes d'emploi et de formation professionnelle.

#### Art. 67.

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, des auxiliaires, des vacataires, des travailleurs sous contrats, à durée déterminée, etc.), ainsi qu'un budget de fonctionnement. Ils doivent, en outre, recevoir et gérer en toute indépendance les contributions légales de la direction de l'entreprise relatives à la médecine du travail, à la formation continue et au logement.

#### Art. 68.

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



Art. 69.

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 dans la limite de cinq heures par mois dans les établissements de moins de 1 000 salariés et de dix heures par mois dans les autres établissements.

Art. 70.

Un décret pris en Conseil d'Etat doublera le nombre des membres des élus des comités d'entreprise dans les établissements de plus de 500 salariés, et l'augmentera d'une façon encore plus importante dans les établissements de 2 000 salariés et plus.

Les titulaires et suppléants disposeront d'un crédit d'au moins vingt heures dans les établissements de moins de 300 salariés, d'au moins vingt-cinq heures dans les établissements de 301 à 500 salariés, d'au moins trente heures dans les établissements au-dessus de 500 salariés.

SECTION VIII

**Groupes de sociétés.**

Art. 71.

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.

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. 72.

Est réputé constituer un groupe pour l'application de l'article précédent tout ensemble économique et social se révélant par l'un quelconque des indices suivants :

- un contrat de groupe ou d'affiliation entre une société dite dominante et une société dite dépendante ;
- une suffisante notoriété ;
- des documents sociaux faisant référence à l'existence de groupe de sociétés ;
- l'existence de comptes consolidés ;
- des administrateurs communs dépassant le tiers des postes d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance ;
- l'existence d'une filiale commune ;
- un accord de participation aux fruits de l'expansion conclu au niveau du groupe ;
- un organisme créé en fait assurant l'information des salariés du groupe ;
- une participation au capital social d'une autre société donant à une société une position dominante non contestée.

Lorsque se rencontre un des indices précédents, le groupe est présumé exister, sauf preuve contraire apportée par la société dominante.

#### Art. 73.

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 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 interentreprises 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 IX

### **Contrôle des sociétés multinationales.**

#### **Art. 74.**

Toute entreprise appartenant à une société multinationale est tenue de fournir annuellement à son comité d'entreprise, son comité central d'entreprise ou son comité de groupe, un bilan international décrivant l'étendue de l'activité de la multinationale en France et à l'étranger ; les conditions dans lesquelles s'exerce cette activité : relations commerciales, financières, techniques, de production ; la

politique d'expansion du groupe dont elle dépend ; la politique d'investissement, le financement de ces investissements, en particulier la spécification des monnaies utilisées pour les emprunts et les transactions entre filiales du groupe.

Art. 75.

Lorsque le comité d'entreprise d'une société appartenant à une multinationale a connaissance d'une décision ou d'une orientation, prise en France ou à l'étranger, contraire à l'intérêt des travailleurs, à l'intérêt national ou à la préservation des moyens de production, il est délié de plein droit de toute obligation de discrétion et peut informer le personnel, les collectivités locales et les pouvoirs publics.

Lorsque le comité constate qu'un déficit est organisé au profit des sociétés de la multinationale se trouvant à l'étranger, il peut demander au juge des référés d'ordonner la suspension de certaines transactions commerciales ou de l'application de certains accords commerciaux jusqu'à la conclusion d'un accord avec les organisations syndicales des salariés de l'entreprise.

Art. 76.

Toute infraction par une société appartenant à une multinationale de la législation sur les comités d'entreprise ou des dispositions de la présente loi entraînera suppression de toute aide financière de l'Etat ou des organismes garantis par l'Etat et condamnation au paiement d'une amende de 2 000 à 20 000 F.

SECTION X

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

Art. 77.

La propriété des entreprises nationalisées est inaliénable. L'utilisation de leur potentiel et leurs ressources ne peuvent être détournées en vue de favoriser des profits privés.

Dans le cadre des objectifs du plan, les entreprises nationalisées décident elles-mêmes de leur programme de production, de leur budget, de leurs marchés et de leurs accords économiques, le contrôle de l'Assemblée nationale et du Gouvernement s'exerçant a posteriori.

Art. 78.

La composition du conseil d'administration des entreprises nationalisées doit être tripartite : elle comprend, d'une part, au moins un tiers de représentants des travailleurs élus à la proportionnelle, d'autre part, des représentants de l'Etat qui ne peuvent être majoritaires ; et enfin des représentants des usagers désignés par les organisations reconnues comme représentatives, dans des proportions variant selon la place et l'activité de l'entreprise dans l'économie nationale.

Chaque conseil d'administration élit librement son président. Il désigne la direction générale de l'entreprise en s'efforçant de promouvoir en priorité des cadres de l'entreprise elle-même.

Art. 79.

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.

Art. 80.

Dans les entreprises du secteur public et nationalisé, les comités d'entreprise ou organismes similaires sont présidés par un élu du personnel désigné par le comité parmi ses membres titulaires. Aucun représentant de la direction ne participe à l'élection du président.

Les comités d'entreprise ou d'établissement et organismes similaires disposent, outre les attributions du droit commun, de prérogatives spécialement étendues.

Ils doivent recevoir notamment une fois par an des informations détaillées sur les attaches financières de l'entreprise, sur les travaux de sous-traitance et, le cas échéant, sur les comptes consolidés du groupe et des filiales. Ils peuvent à tout moment demander des précisions sur les informations fournies par la direction.

Les comités peuvent demander un complément d'information avant l'application d'une décision relative aux investissements, au financement, aux programmes de production, aux restructurations, fusions, implantations, prises de participation, absorptions, accords techniques, financiers ou commerciaux, plans de développement,

augmentation des prix. Ils peuvent demander à la direction de réexaminer, compte tenu de leurs avis, tout projet sur lequel ils ont été consultés.

Lorsqu'une décision a été prise sans la consultation préalable du comité prévue par la loi, le comité d'entreprise ou d'établissement peut en constater la nullité. Les effets civils de ce constat remontent au jour où a été prise la décision irrégulière.

Le comité peut prononcer la suspension de l'exécution d'une décision de la direction dans les domaines ci-après :

- mesures collectives relatives aux conditions de travail, à la formation professionnelle ou aux rémunérations ;
- licenciement économique sans reclassement préalable ;
- modification d'horaires de travail.

En ce cas, une négociation est ouverte dès la suspension et jusqu'à ce qu'intervienne un accord avec des organisations syndicales représentatives représentant au moins la majorité du personnel.

## SECTION XI

### **Protection des représentants du personnel contre les licenciements.**

#### Art. 81.

Les articles L. 420-22 et L. 436-1 du Code du travail sont complétés comme suit :

Lorsque l'inspecteur du travail ou le Ministre du Travail envisage de donner son accord au licenciement du représentant du personnel, il doit demander préalablement une seconde réunion du comité d'entreprise à laquelle l'inspecteur participera en présence de l'intéressé. Celui-ci pourra demander un sursis de huit jours, renouvelable le cas échéant, afin que le comité puisse entendre des témoins ou des experts. La décision définitive de l'administration devra être postérieure à cette consultation et sera motivée. L'autorisation de licenciement ne peut être accordée que pour des motifs graves, étrangers à l'exercice des fonctions représentatives.

Si le salarié exerce un recours hiérarchique ou contentieux, contre la décision administrative autorisant son licenciement, ce recours est suspensif.

Nonobstant toute disposition contraire, le conseil des prud'hommes est compétent pour statuer sans surseoir, malgré l'autorisation administrative de licenciement, si le salarié conteste le caractère réel ou sérieux des motifs de l'employeur. Si le licen-

ciement est jugé injustifié, le tribunal doit ordonner, au choix du salarié, soit la réintégration effective dans l'emploi, soit le paiement d'une indemnité qui ne peut être inférieure à deux ans de salaire.

## SECTION XII

### Sanctions et codification.

#### Art. 82.

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 6 000 à 20 000 F ou 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. 83.

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. 84.

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.

#### Art. 85.

Pour compenser les dépenses entraînées par les articles 3, 44, 53 et 56 les entreprises titulaires, cessionnaires ou sous-traitantes de marchés publics de fournitures passés avec les ministères, sont soumises à un prélèvement sur leurs bénéfices. Sauf justification contraire, le bénéfice passible du prélèvement est déterminé en appliquant au bénéfice total le rapport constaté entre la fraction du chiffre d'affaires correspondant aux marchés imposables et le chiffre d'affaires total de l'entreprise.

Ce prélèvement est égal :

— à 50 % de la fraction du bénéfice comprise entre 3 % et 6 % du chiffre d'affaires ;

— à 75 % de la fraction du bénéfice supérieur à 6 % au chiffre d'affaires.

**Art. 86.**

Afin de couvrir les dépenses de sécurité sociale entraînées par l'article 14, les cotisations patronales sont majorées à due concurrence pour les entreprises employant plus de 1 000 salariés.