

N° 411

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 1995-1996

Annexe au procès-verbal de la séance du 5 juin 1996.

PROJET DE LOI

ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE,
APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE,

relatif à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective,

TRANSMIS PAR

M. LE PREMIER MINISTRE

À

M. LE PRÉSIDENT DU SÉNAT

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

L'Assemblée nationale a adopté, en première lecture, après déclaration d'urgence, le projet de loi dont la teneur suit :

Voir les numéros :

Assemblée nationale : (10^e législ.) : 2701 rect., 2765, 2819 et T.A. 546.

Travail.

Article premier.

L'article L. 439-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 439-1. – I. –* Les dispositions du présent article sont applicables aux entreprises et autres organismes mentionnés à l'article L. 431-1, quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient.

« II. – Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies aux articles 354, 355-1 et au deuxième alinéa de l'article 357-1 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, dont le siège social est situé sur le territoire français.

« Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise qui exerce une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

« L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

« – peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;

« – ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;

« – ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

« Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

« III. – Le comité d'entreprise d'une entreprise contrôlée ou d'une entreprise sur laquelle s'exerce une influence dominante au sens du II ci-dessus peut demander, pour l'application des disposi-

tions du présent chapitre, l'inclusion de l'entreprise dans le groupe ainsi constitué. La demande est transmise par l'intermédiaire du chef de l'entreprise concernée au chef de l'entreprise dominante qui, dans un délai de trois mois, fait droit à cette demande.

« La disparition des relations, telles que définies au II ci-dessus, entre les deux entreprises fait l'objet d'une information préalable et motivée donnée au comité de l'entreprise concernée. Celle-ci cesse d'être prise en compte pour la composition du comité de groupe.

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

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

« V. – Ne sont pas considérées comme entreprises dominantes les entreprises visées aux points a et c du paragraphe 5 de l'article 3 du règlement (CEE) n° 4064/89 du Conseil, du 21 décembre 1989, relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises. »

Art. 2.

Pour l'application du chapitre IX du titre III du livre IV du code du travail dans les groupes d'entreprises ayant déjà mis en place un comité de groupe à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, les dispositions du II de l'article L. 439-1 dudit code ne peuvent avoir pour effet de modifier la composition du comité de groupe avant le premier renouvellement de ce comité, sauf lorsqu'il est fait application des dispositions du premier alinéa du III de l'article L. 439-1.

Art. 3.

Le titre III du livre IV du code du travail est complété par un chapitre X ainsi rédigé :

« CHAPITRE X

« *Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire.*

« *Section 1*

« *Champ d'application.*

« *Art. L. 439-6.* – En vue de garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information, d'échange de vues et de dialogue est institué dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire.

« On entend par entreprise de dimension communautaire l'entreprise au sens du I de l'article L. 439-1 qui emploie au moins mille salariés dans les États membres de la Communauté européenne participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité de l'Union européenne ainsi que dans les États membres de l'Espace économique européen non membres de la Communauté européenne et qui comporte au moins un établissement employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux de ces États.

« On entend par groupe d'entreprises de dimension communautaire le groupe au sens du II de l'article L. 439-1 qui remplit les conditions d'effectifs et d'activité mentionnées à l'alinéa précédent et qui comporte au moins une entreprise employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux de ces États.

« Pour l'application du présent chapitre, le terme de consultation s'entend comme l'organisation d'un échange de vues et l'établissement d'un dialogue.

« Les dispositions du présent chapitre s'appliquent :

« *a)* A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante, au sens de l'article L. 439-1, est situé en France ;

« *b)* A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante, au sens de l'article L. 439-1, se trouve dans un État autre que ceux mentionnés au deuxième alinéa du présent article et qui a désigné, pour l'application des présentes dispositions, un représentant en France ;

« c) A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante, au sens de l'article L. 439-1, se trouve dans un État autre que ceux mentionnés au deuxième alinéa du présent article, qui n'a procédé à la désignation d'un représentant dans aucun des États concernés et dont l'établissement ou l'entreprise qui emploie le plus grand nombre de salariés au sein de ces États est situé en France.

« *Section 2*

« *Groupe spécial de négociation.*

« *Art. L. 439-7.* – Le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou son représentant, met en place un groupe spécial de négociation composé de représentants de l'ensemble des salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 439-18, en vue de la conclusion d'un accord destiné à mettre en œuvre le droit énoncé à l'article L. 439-6.

« Le chef d'entreprise ou son représentant engage la procédure de constitution du groupe spécial de négociation lorsque les effectifs mentionnés à l'article L. 439-6 ont été atteints en moyenne sur l'ensemble des deux années précédentes. Le calcul des effectifs s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 431-2, pour les entreprises ou établissements situés en France, et conformément au droit national dans les autres États. Le chef d'entreprise fait en sorte que les informations sur les effectifs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire soient mises, sur leur demande, à la disposition des représentants des salariés.

« A défaut d'initiative du chef d'entreprise, la procédure est engagée à la demande écrite de cent salariés ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États différents mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 439-6.

« *Art. L. 439-8.* – Le groupe spécial de négociation a pour mission de déterminer avec le chef d'entreprise ou son représentant, par un accord écrit, les entreprises ou établissements concernés ainsi que la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens ou les modalités de mise en œuvre d'une procédure d'information, d'échange de vues et de dialogue.

« A cette fin, le chef d'entreprise ou son représentant invite le groupe spécial de négociation à se réunir avec lui et le convoque à cet effet. Il en informe les directions locales de l'entreprise ou du groupe

d'entreprises de dimension communautaire, qui transmettent l'information aux représentants des salariés.

« Le temps passé en réunion par les membres du groupe spécial de négociation est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Les dépenses nécessaires à la bonne exécution de la mission du groupe spécial de négociation sont à la charge de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises.

« Pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut être assisté d'experts de son choix. L'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire prend en charge les frais afférents à l'intervention d'un expert.

« *Art. L. 439-9.* – Le chef d'entreprise ou son représentant et le groupe spécial de négociation doivent négocier en vue de parvenir à un accord qui détermine :

« *a)* Quels sont les établissements de l'entreprise de dimension communautaire ou les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire concernés par l'accord ;

« *b)* La composition du comité d'entreprise européen, en particulier le nombre de ses membres, la répartition des sièges et la durée du mandat ;

« *c)* Les attributions du comité d'entreprise européen et les modalités selon lesquelles l'information, l'échange de vues et le dialogue se déroulent en son sein ;

« *d)* Le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen ;

« *e)* Les moyens matériels et financiers alloués au comité d'entreprise européen ;

« *f)* La durée de l'accord et la procédure de sa renégociation.

« *Art. L. 439-10.* – Le chef d'entreprise ou son représentant et le groupe spécial de négociation peuvent décider, par accord, d'instituer une ou plusieurs procédures d'information, d'échange de vues et de dialogue, au lieu de créer un comité d'entreprise européen.

« L'accord doit prévoir selon quelles modalités les représentants des salariés ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées et qui portent, notamment, sur des questions transnationales affectant considérablement les intérêts des salariés.

« *Art. L. 439-11.* – La décision de conclure un accord est prise par le groupe spécial de négociation à la majorité de ses membres.

« Le groupe peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociation ou de mettre fin aux négociations déjà en cours. Dans ce cas, une nouvelle demande de constitution d'un groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après cette décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court.

« Le groupe spécial de négociation cesse d'exister lorsqu'une procédure d'information, d'échange de vues et de dialogue ou un comité d'entreprise européen est mis en place ou s'il décide de mettre fin aux négociations dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

« *Section 3*

« *Comité d'entreprise européen mis en place en l'absence d'accord.*

« *Art. L. 439-12.* – Lorsque le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante de dimension communautaire refuse la mise en place d'un groupe spécial de négociation ou l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la réception de la demande prévue au troisième alinéa de l'article L. 439-7 ou, sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 439-11, lorsque, dans un délai de trois ans à compter de la réception de la demande susmentionnée ou de l'initiative prise par la direction de l'entreprise ou du groupe, le groupe spécial de négociation n'a pas conclu d'accord, un comité d'entreprise européen est institué conformément aux dispositions de la présente section.

« Le comité d'entreprise européen doit être constitué et réuni au plus tard à l'expiration d'un délai de six mois suivant l'arrivée des termes de six mois ou de trois ans mentionnés à l'alinéa précédent.

« *Art. L. 439-13.* – Le comité d'entreprise européen institué dans les cas prévus à l'article L. 439-12 est composé, d'une part, du chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe de dimension communautaire ou son représentant, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative et, d'autre part, de représentants du personnel des établissements de l'entreprise ou des entreprises constituant le groupe de dimension communautaire. Il a compétence sur les questions qui concernent soit l'ensemble de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, soit au moins deux établissements ou entreprises du groupe situés dans deux des États mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 439-6.

« Art. L. 439-14. – Le comité d'entreprise européen est présidé par le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe de dimension communautaire ou son représentant. Il a la personnalité juridique.

« A la majorité des voix, le comité désigne un secrétaire parmi ses membres et, lorsqu'il comprend au moins dix représentants des salariés, élit en son sein un bureau de trois membres.

« Le comité d'entreprise européen se réunit une fois par an sur convocation de son président et sur la base d'un rapport établi par celui-ci. Ce rapport retrace l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et ses perspectives. Les directeurs des établissements ou les chefs d'entreprise des entreprises du groupe en sont informés.

« Dans le respect des dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion, la délégation du personnel du comité informe les représentants du personnel des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des salariés, de la teneur et des résultats des travaux du comité.

« L'ordre du jour est arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres du comité quinze jours au moins avant la séance. Toutefois, à défaut d'accord sur le contenu de l'ordre du jour, celui-ci est fixé par le président et communiqué aux membres du comité d'entreprise européen dix jours au moins avant la date de la réunion.

« Art. L. 439-15. – La réunion annuelle du comité d'entreprise européen porte notamment sur la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

« En cas de circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le bureau ou, s'il n'en n'existe pas, le comité d'entreprise européen a le droit d'en être informé. Il a le droit de se réunir, à sa demande, avec le chef d'entreprise ou son représentant, ou tout autre responsable à un niveau de direction plus approprié au sein

de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire doté d'un pouvoir de décision, afin d'être informé et de procéder à un échange de vues et à un dialogue sur les mesures affectant considérablement les intérêts des salariés. Les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les établissements ou les entreprises directement concernés par les mesures en cause ont aussi le droit de participer à la réunion du bureau. Cette réunion a lieu dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport établi par le chef d'entreprise ou son représentant ou par tout autre responsable à un niveau de direction approprié de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable. Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives du chef d'entreprise.

« Avant les réunions, les représentants des salariés au comité d'entreprise européen ou le bureau, le cas échéant élargi conformément à l'alinéa précédent, peuvent se réunir hors la présence des représentants de la direction de l'entreprise.

« *Art. L. 439-16.* – Le comité d'entreprise européen et son bureau peuvent être assistés d'experts de leur choix pour autant que ce soit nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches. L'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire prend en charge des frais afférents à l'intervention d'un expert.

« Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par l'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui dote ses membres des moyens matériels ou financiers nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. En particulier, l'entreprise prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétariat ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité d'entreprise européen et du bureau.

« Le temps passé en réunion par les membres du comité d'entreprise est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

« Le chef d'entreprise est tenu de laisser au secrétaire et aux membres du bureau du comité d'entreprise européen le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cent vingt heures annuelles pour chacun d'entre eux. Ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. Le temps passé par le secrétaire et les

membres du bureau aux séances du comité et aux réunions du bureau n'est pas déduit de ces cent vingt heures.

« Les documents communiqués aux représentants des salariés comportent au moins une version en français.

« *Art. L. 439-17.* – Le comité d'entreprise européen adopte un règlement intérieur qui fixe ses modalités de fonctionnement.

« Ce règlement intérieur peut organiser la prise en compte des répercussions, sur le comité d'entreprise européen, des changements intervenus dans la structure ou la dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. L'examen de tels changements peut avoir lieu à l'occasion de la réunion annuelle du comité. Les modifications de la composition du comité d'entreprise européen peuvent être décidées par accord passé en son sein entre le chef d'entreprise ou son représentant et les représentants des salariés.

« Quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen selon les dispositions de la présente section, celui-ci examine s'il convient de le renouveler ou d'engager des négociations en vue de la conclusion de l'accord mentionné aux articles L. 439-8 et L. 439-9. Dans cette dernière hypothèse, les membres du comité d'entreprise européen forment le groupe spécial de négociation prévu à l'article L. 439-7 et habilité à passer l'accord susmentionné. Le chef d'entreprise ou son représentant convoque une réunion à cet effet dans un délai de six mois à compter du terme de quatre ans. Le comité d'entreprise européen demeure en fonction tant qu'il n'a pas été renouvelé ou remplacé.

« Section 4

« Répartition des sièges au groupe spécial de négociation et au comité d'entreprise européen mis en place en l'absence d'accord.

« *Art. L. 439-18.* – Le nombre des sièges au groupe spécial de négociation et au comité d'entreprise européen institué en vertu des dispositions de l'article L. 439-12 est fixé selon les règles suivantes :

« a) Un membre au titre de chacun des États mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 439-6 dans lequel l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou entreprises :

« b) Des membres supplémentaires en proportion des effectifs occupés dans les établissements ou les entreprises ; ces sièges supplé-

mentaires sont attribués à raison d'un au titre d'un État dans lequel se trouvent au moins 20 % des effectifs, deux au titre d'un État dans lequel se trouvent au moins 30 % des effectifs, trois au titre d'un État dans lequel se trouvent au moins 40 % des effectifs, quatre au titre d'un État dans lequel se trouvent au moins 50 % des effectifs, cinq au titre d'un État dans lequel se trouvent au moins 60 % des effectifs et six au titre d'un État dans lequel se trouvent au moins 80 % des effectifs.

« Le nombre de représentants du personnel au comité d'entreprise européen institué en vertu des dispositions de l'article L. 439-12 ne peut toutefois être inférieur à trois ni supérieur à trente.

« En outre, le chef d'entreprise ou son représentant et les représentants des salariés peuvent décider d'associer aux travaux du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen des représentants des salariés employés dans des États autres que ceux mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 439-6. Ces membres associés n'ont pas le droit de vote au sein de l'instance considérée.

« Section 5

« *Dispositions communes.*

« *Art. L. 439-19.* – Les membres du groupe spécial de négociation et les représentants au comité d'entreprise européen des salariés des établissements ou des entreprises implantés en France sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement ou leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe, sur la base des résultats des dernières élections. Il en va de même des représentants des salariés des établissements ou entreprises situés en France appartenant à une entreprise ou un groupe de dimension communautaire pour la constitution d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité d'entreprise européen dans un État autre que la France.

« Pour les établissements ou entreprises implantés en France, les sièges sont répartis entre les collèges proportionnellement à l'importance numérique de chacun d'entre eux. Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenu dans ces collèges. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

« Les membres du groupe spécial de négociation et les représentants des salariés au comité d'entreprise européen mis en place en application de l'article L. 439-12, désignés par les établissements ou

les entreprises implantés dans un des États mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 439-6, autre que la France, sont élus ou désignés selon les règles ou usages en vigueur dans ces États.

« *Art. L. 439-20.* – Dans le cas où il n'existe pas d'organisation syndicale dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante, au sens de l'article L. 439-1, est implanté en France, les représentants du personnel au groupe spécial de négociation ou au comité d'entreprise européen sont élus directement selon les règles fixées par les articles L. 433-2 à L. 433-11. Il en va de même dans le cas où il n'existe pas d'organisation syndicale dans l'établissement ou l'entreprise implanté en France, appartenant à une entreprise ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire assujetti à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information, d'échange de vues et de dialogue dans un des États autres que la France mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 439-6, et où cet établissement ou cette entreprise comprend au moins cinquante salariés.

« *Art. L. 439-21.* – Les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen institué par accord ou en application de l'article L. 439-12 et les représentants des salariés dans le cadre d'une procédure d'information, d'échange de vues et de dialogue, ainsi que les experts qui les assistent, sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion conformément à l'article L. 432-7.

« *Art. L. 439-22.* – Lorsque, du fait d'une baisse des effectifs, l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire ne remplit plus les conditions de seuils mentionnées à l'article L. 439-6, le comité d'entreprise européen institué par accord ou en application de l'article L. 439-12 peut être supprimé par accord. A défaut d'accord, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ou l'autorité qui en tient lieu, peut autoriser la suppression du comité d'entreprise européen en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous des seuils mentionnés à l'article L. 439-6.

« *Art. L. 439-23.* – Les membres du groupe spécial de négociation et les membres du comité d'entreprise européen institué par accord ou en application de l'article L. 439-12 bénéficient de la protection spéciale instituée par le chapitre VI du présent titre.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice du droit d'initiative prévu par l'article L. 439-7. Toute décision ou tout acte contraire est nul de plein droit.

« *Art. L. 439-24.* – Lorsqu'un groupe d'entreprises, au sens de l'article L. 439-1, a mis en place un comité d'entreprise européen, l'accord mentionné à l'article L. 439-8 ou un accord passé au sein du groupe peut décider d'un aménagement des conditions de fonctionnement ou, le cas échéant, de la suppression du comité de groupe. L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à un vote favorable du comité de groupe. En cas de suppression du comité de groupe, les dispositions de l'article L. 439-2 sont applicables au comité d'entreprise européen. »

Art. 4.

Il est créé, au chapitre III du titre VIII du livre IV du code du travail, après l'article L. 483-1-1, un article L. 483-1-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 483-1-2.* – Toute entrave apportée soit à la constitution d'un groupe spécial de négociation, d'un comité d'entreprise européen mis en place ou non par accord, ou à la mise en œuvre d'une procédure d'information, d'échange de vues et de dialogue, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des articles L. 439-7, L. 439-8 et L. 439-12, sera punie des peines prévues par l'article L. 483-1. »

Art. 5.

Les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels il existe déjà, à la date mentionnée à l'article 7 de la présente loi, un accord applicable à l'ensemble des salariés prévoyant des instances ou autres modalités d'information, d'échange de vues et de dialogue à l'échelon communautaire ne sont pas soumis aux obligations découlant du chapitre X du titre III du livre IV du code du travail dans sa rédaction issue de la présente loi. Il en va de même si, lorsque ces accords arrivent à expiration, les parties signataires décident de les reconduire.

Toutefois, les dispositions de l'article L. 439-24 du code du travail, dans leur rédaction issue de la présente loi, sont applicables aux groupes d'entreprises mentionnés au premier alinéa qui ont mis en place des instances d'information, d'échange de vues et de dialogue à l'échelon communautaire.

Art. 6.

I. – A titre expérimental, pour atteindre l'objectif de développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de

délégués syndicaux en préservant le rôle des organisations syndicales énoncé au paragraphe 2.3 de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif aux négociations collectives, des accords de branche pourront déroger aux articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du code du travail dans les conditions fixées ci-après.

Ces accords devront être négociés et conclus avant le 31 octobre 1998, pour une durée ne pouvant excéder trois ans, en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives.

II. - Les accords de branche mentionnés au I pourront prévoir qu'en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel négocient la mise en œuvre des mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif.

Les accords de branche devront fixer les thèmes ouverts à ce mode de négociation.

Les textes ainsi négociés n'acquerront la qualité d'accords collectifs de travail qu'après leur validation par une commission paritaire de branche, prévue par l'accord de branche. Ils ne pourront entrer en application qu'après avoir été déposés auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de la commission paritaire compétente. Cette commission pourra se voir également confier le suivi de leur application.

III. - Les accords de branche mentionnés au I pourront également prévoir que, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical, des accords collectifs peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés, pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Les modalités de protection de ces salariés et les conditions d'exercice de leur mandat de négociation seront arrêtées par les accords de branche. Ces accords pourront prévoir que le licenciement des salariés mandatés ainsi que, pendant un délai qu'ils fixeront, le licenciement de ceux dont le mandat a expiré seront soumis à la procédure prévue à l'article L. 412-18 du code du travail.

IV. - Les accords de branche prévus aux I à III détermineront également le seuil d'effectifs en deçà duquel les formules dérogatoires de négociation qu'ils retiennent seront applicables.

V. – Pour atteindre l'objectif d'amélioration des conditions de représentation collective des salariés, notamment dans les petites et moyennes entreprises, énoncé au paragraphe 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 précité, des accords de branche pourront être négociés et conclus avant le 31 octobre 1998, dans les conditions prévues au I du présent article.

Afin de permettre l'examen des dispositions législatives nécessaires à l'entrée en vigueur des clauses dérogatoires des accords de branche mentionnés à l'alinéa précédent, le Gouvernement informera le Parlement de leur conclusion, sur la base du suivi régulier prévu par le paragraphe 2.5 de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 précité et après consultation des organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau interprofessionnel.

VI. – L'entrée en vigueur des accords de branche mentionnés au présent article sera subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives de la branche. L'opposition, qui ne pourra émaner que d'organisations non signataires desdits accords, devra être notifiée aux signataires dans les quinze jours de la signature.

VII. – Avant le 31 décembre 1998, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport sur l'application du présent article, en tenant compte du bilan prévu par l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 précité et après consultation des organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau interprofessionnel.

Art. 7.

Les articles premier à 5 de la présente loi entreront en vigueur le 22 septembre 1996.

Délibéré en séance publique, à Paris, le 5 juin 1996.

Le Président,

Signé : PHILIPPE SÉGUIN.