

N° 506

# SÉNAT

QUATRIÈME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1981-1982

---

Annexe au procès-verbal de la séance du 21 septembre 1982.

---

## RAPPORT

FAIT

*Au nom de la commission spéciale (1) chargée d'examiner le projet de loi adopté par l'Assemblée Nationale après déclaration d'urgence relatif au développement des institutions représentatives du personnel.*

Par M. Daniel HOEFFEL,

Sénateur.

---

(1) Cette commission est composée de : MM. André Fosset, *président* ; Jacques Larché, Louis Souvet, *vice-présidents* ; Robert Schmitt, Jacques Mossion, *secrétaires* ; Daniel Hoeffel, *rapporteur* ; Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Jean Béranger, Jacques Bialski, Charles Bonifay, Louis Caiveau, Jean Chérioux, Auguste Chupin, François O. Collet, Michel Dreyfus-Schmidt, Mme Cécile Goldet, MM. Louis Lazuech, Roland du Luart, Marcel Lucotte, Jean Madelain, Jacques Moutet, Louis Perrein, Victor Robini, Hector Viron.

**Voir les numéros :**

**Assemblée nationale (7<sup>e</sup> législ.) : 744 rectifié, 832 et in-8° 160.**

**Sénat : 384 (1981-1982).**

---

**Travail.** — *Comités de groupe - Comités d'entreprise - Comités d'établissement - Commission économique - Délégués du personnel - Délégués syndicaux - Elections professionnelles et sociales - Entreprises - Licenciement - Représentants du personnel - Syndicats professionnels - Code du travail - Code pénal.*

## SOMMAIRE

|   | Pages |
|---|-------|
| <b>INTRODUCTION</b> .....   | 5     |
| <b>1. — Un dialogue social qui a enregistré des progrès mais qui reste difficile</b> .....                | 6     |
| <b>A. — Des institutions représentatives dotées d'attributions spécifiques en théorie</b> .....           | 6     |
| 1. <i>L'application du droit du travail : les délégués du personnel</i> .....                             | 6     |
| a) La préhistoire .....   | 6     |
| b) La consécration de l'institution : 1936-1938 .....   | 7     |
| c) L'effacement de l'institution .....  | 7     |
| d) Sa renaissance .....   | 7     |
| e) Une implantation imparfaite .....  | 7     |
| 2. <i>Une mission de participation : les comités d'entreprise</i> .....                                   | 8     |
| a) Les précédents .....   | 8     |
| b) L'institution des comités d'entreprise .....   | 9     |
| c) L'implantation de l'institution .....  | 9     |
| 3. <i>L'aspiration au changement : l'exercice du droit syndical dans l'entreprise</i> .....               | 10    |
| a) Une reconnaissance difficile .....   | 10    |
| b) Une consécration non négligeable .....   | 11    |
| c) L'implantation syndicale dans les entreprises .....  | 11    |
| <b>B. — Les caractéristiques du syndicalisme français</b> .....   | 12    |
| 1. <i>Son pluralisme</i> .....  | 13    |
| 2. <i>La notion de syndicats les plus représentatifs</i> .....  | 13    |
| a) Au niveau national .....   | 13    |
| b) Au niveau de l'entreprise .....  | 14    |
| c) Les critères de la représentativité .....  | 14    |
| d) Les prérogatives des syndicats les plus représentatifs .....   | 14    |
| 3. <i>Représentativité des syndicats français et taux d'adhésion</i> .....                                | 15    |
| 4. <i>L'opposition de certaines organisations syndicales à l'économie de marché</i> .....                 | 17    |
| <b>C. — Un bilan social qui apparaît toutefois positif et un dialogue social qui s'est amélioré</b> ..... | 17    |
| 1. <i>Du fait des apports législatifs des vingt dernières années</i> .....                                | 18    |
| a) En matière de relations du travail .....   | 18    |
| b) En matière de garanties de l'emploi et des aides en cas de chômage .....                               | 18    |
| c) En matière de durée du travail et d'aménagement du temps de travail .....                              | 19    |
| d) En matière de participation des salariés au patrimoine et à la vie de l'entreprise .....               | 19    |
| e) En matière de protection des travailleurs .....  | 20    |
| 2. <i>Les acquis résultant de la politique contractuelle</i> .....  | 20    |
| a) La formation professionnelle : une concertation institutionnalisée .....                               | 21    |
| b) La réforme de l'indemnisation du chômage .....   | 21    |
| 3. <i>Les expériences réalisées dans certaines entreprises</i> .....                                      | 22    |
| 4. <i>Un bilan globalement positif</i> .....  | 24    |

|   |    |
|---|----|
| D. — <i>Des expressions diverses du dialogue social à l'étranger mais qui restent fondées sur la concertation entre les partenaires sociaux</i> ..... | 25 |
| 1. <i>Le dialogue social institutionnalisé</i> .....  | 25 |
| a) Les institutions représentatives en R.F.A. ....  | 25 |
| — les institutions .....  | 25 |
| — le syndicalisme allemand .....  | 26 |
| b) Le dialogue social dans le Royaume-Uni .....   | 26 |
| — les institutions .....  | 26 |
| — le syndicalisme britannique .....   | 27 |
| 2. <i>Un dialogue social plus agité : les relations sociales en Italie</i> .....  | 27 |
| a) Les institutions représentatives .....   | 27 |
| b) Un syndicalisme divisé .....   | 29 |
| II. — <b>Un projet de loi qui n'est pas sans comporter certains aspects positifs</b> .....  | 31 |
| A. — <i>L'actualisation de certaines dispositions du code du travail</i> .....  | 31 |
| B. — <i>La consécration législative de certaines solutions jurisprudentielles</i> ....  | 32 |
| C. — <i>Des innovations non critiquables dans leur principe</i> .....   | 33 |
| III. — <b>Un projet de loi qui comporte des orientations inopportunes ou dangereuses</b> ..   | 35 |
| A. — <i>Un rôle excessif conféré aux syndicats</i> .....  | 36 |
| 1. <i>La notion de représentativité</i> .....   | 36 |
| 2. <i>La collecte des cotisations syndicales</i> .....  | 36 |
| 3. <i>L'institution d'un délégué « cadre » supplémentaire</i> .....   | 36 |
| 4. <i>La communication du procès-verbal de carence aux syndicats du département</i> .....   | 37 |
| 5. <i>Les salariés étrangers</i> .....  | 37 |
| 6. <i>Les salariés retraités</i> .....  | 37 |
| B. — <i>Le projet tend à placer les représentants du personnel dans une situation exorbitante du droit commun</i> .....                               | 38 |
| 1. <i>L'interdiction d'une action de l'employeur à l'encontre des salariés pour l'exercice du droit syndical</i> .....                                | 38 |
| 2. <i>L'accélération de la procédure devant le tribunal d'instance en cas de contestations électorales</i> .....                                      | 38 |
| 3. <i>La fixation des modalités électorales</i> .....   | 38 |
| 4. <i>Les contestations électorales jugées en dernier ressort</i> .....   | 38 |
| 5. <i>L'institution d'un seuil pour la prise en compte des ratures</i> .....  | 38 |
| C. — <i>L'introduction de la politique dans l'entreprise</i> .....  | 39 |
| 1. <i>Le libre contenu des documents syndicaux</i> .....  | 39 |
| 2. <i>L'accès de personnalités extérieures à l'entreprise</i> .....   | 39 |
| 3. <i>Les réunions d'information du comité d'entreprise sur les problèmes d'actualité</i> .....   | 39 |
| 4. <i>Les activités sociales et « culturelles » du comité d'entreprise</i> .....  | 39 |
| 5. <i>La liberté de circulation des délégués syndicaux et des délégués du personnel</i> .....   | 39 |
| D. — <i>Des éléments de cogestion étrangers à la nature de l'entreprise française</i> .....   | 40 |
| 1. <i>L'association du comité d'entreprise à la stratégie industrielle, financière et commerciale de l'entreprise</i> .....                           | 40 |
| 2. <i>La consultation du comité d'entreprise sur l'introduction de nouvelles technologies</i> .....   | 41 |

|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| 3.        | <i>L'accès du comité d'entreprise à une documentation économique et financière, et son recours à divers experts</i> .....                        | 41         |
| 4.        | <i>L'institution d'une commission économique au sein du comité d'entreprise</i> .....  | 41         |
| <b>E.</b> | <b><i>La disparition progressive des seuils d'effectifs</i></b> .....  | <b>42</b>  |
| 1.        | <i>La suppression du seuil de 50 salariés pour l'institution de la section syndicale</i> .....   | 42         |
| 2.        | <i>L'institution des délégués du personnel de site</i> .....   | 42         |
| 3.        | <i>L'institution d'un comité d'entreprise pour les « unités économiques et sociales » d'au moins 50 salariés</i> .....                           | 42         |
| 4.        | <i>La prise en compte intégrale des salariés à statut particulier</i> .....  | 43         |
| <b>F.</b> | <b><i>Les charges nouvelles en résultant pour les entreprises</i></b> .....  | <b>43</b>  |
| 1.        | <i>Un local pour chaque section syndicale</i> .....  | 43         |
| 2.        | <i>L'institution d'un délégué syndical central</i> .....   | 43         |
| 3.        | <i>L'extension de la protection des salariés contre le licenciement</i> .....  | 43         |
| 4.        | <i>Le droit à réintégration</i> .....  | 44         |
| 5.        | <i>L'augmentation des heures de délégation</i> .....   | 44         |
| 6.        | <i>La prise en compte des revendications des salariés extérieurs à l'entreprise</i> .....  | 44         |
| 7.        | <i>Le dispositif de contrôle des élections à la charge des employeurs</i> ..   | 44         |
| 8.        | <i>Le stage de formation économique des membres du comité d'entreprise</i> .....   | 44         |
| 9.        | <i>L'institution du comité de groupe</i> .....   | 44         |
| 10.       | <i>Le crédit d'heures supplémentaires des délégués du personnel exerçant les attributions économiques du comité d'entreprise</i> .....           | 45         |
| 11.       | <i>La non imputation des réunions provoquées par le chef d'entreprise sur les crédits d'heures prévus</i> .....                                  | 45         |
| 12.       | <i>La non imputation de la subvention de fonctionnement accordée au comité d'entreprise sur la subvention destinée aux œuvres sociales</i> ..... | 45         |
|           | <b>CONCLUSION</b> .....  | <b>46</b>  |
|           | <b>TABLEAU COMPARATIF</b> .....  | <b>51</b>  |
|           | <b>TRAVAUX DE LA COMMISSION</b> .....  | <b>159</b> |

Mesdames, Messieurs,

La constitution d'une commission spéciale pour examiner le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale relatif au développement des institutions représentatives du personnel témoigne de l'importance qu'attache le Sénat à un texte qui modifie ou crée plus de cent articles dans le Code du travail et qui donc, tend à modifier profondément les conditions de fonctionnement de nos entreprises.

Force est cependant de constater que le droit du travail a consacré depuis longtemps des institutions tendant à assurer la représentation du personnel dans les entreprises et, qu'à cet égard, la France soutient la comparaison avec ses principaux voisins étrangers même si le rapport des forces sociales dans notre pays détermine un type original de relations sociales. C'est ainsi que la nature et la puissance des organisations syndicales françaises exercent une influence importante sur le dialogue et la concertation dans les entreprises françaises.

S'inspirant d'exemples étrangers ou allant même au-delà, le présent projet de loi renforce un système d'institutions représentatives déjà fort complexe qui ne fonctionne pas toujours tel qu'il devrait le faire du fait de responsabilités qui paraissent assez largement partagées.

L'amélioration de nos rapports sociaux résultera-t-elle du projet de loi qui est proposé par le gouvernement ? Votre commission en doute et estime qu'une meilleure utilisation des structures existantes assortie d'une « décrispation » des relations du travail tendues dans de trop nombreuses entreprises serait de nature à mieux remplir ce rôle.

Il convient d'abord de rappeler brièvement le cadre institutionnel dans lequel se déroulent les relations du travail dans notre pays, puis de comparer ces dernières à celles de nos principaux voisins et concurrents industriels avant d'analyser les principales innovations introduites par le projet de loi.

## I. — UN DIALOGUE SOCIAL QUI A ENREGISTRÉ DES PROGRÈS MAIS QUI RESTE DIFFICILE

Le dialogue social reste difficile en dépit de l'existence d'institutions représentatives consacrées depuis longtemps par notre droit du travail mais leur fonctionnement est dans une large mesure hypothéqué par les caractéristiques du syndicalisme français.

### A. — Des institutions représentatives du personnel dotées d'attributions spécifiques en théorie

#### 1. — *Une institution qui veille à l'application des dispositions du droit du travail en vigueur : les délégués du personnel*

C'est l'institution la plus ancienne des représentants des salariés ; son rôle est normalement d'examiner les problèmes individuels liés à l'application du droit au travail.

##### a) *La préhistoire*

Ses origines les plus lointaines remontent à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle à l'époque triomphante du capitalisme industriel où certains virent la nécessité d'établir des contacts institutionnalisés entre le chef d'entreprise et son personnel par l'intermédiaire de délégués.

C'est ainsi que furent institués dans quelques établissements, comme les établissements Schneider au Creusot de tels délégués ; ces derniers se virent également consacrés en 1890 par le législateur dans le secteur des mines en matière de sécurité.

Cependant, en dépit d'une progression de l'institution pendant le premier conflit mondial, notamment dans les industries d'armement, celle-ci déclina jusqu'en 1936.

b) *La consécration de l'institution : 1936-1938*

L'institution prit d'abord un caractère conventionnel à la suite des élections de Front Populaire et des mouvements sociaux qui leur succédèrent.

Elle fut consacrée par les accords Matignon des 7 et 8 juin 1936 puis reprise dans la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives.

Enfin le décret-loi du 12 novembre 1938 conféra à l'institution un statut légal et rendit les délégués obligatoires dans les entreprises occupant plus de dix salariés.

c) *L'effacement de l'institution*

Le décret-loi du 10 novembre 1939 mit d'abord fin au mandat des délégués puis la charte du travail du 4 octobre 1941 transféra leurs fonctions aux comités sociaux qui étaient créés.

d) *La renaissance de l'institution*

La loi du 16 avril 1946 a restauré les délégués du personnel et en complétant l'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise aboutit à mettre en place l'essentiel du système des institutions représentatives qui constitue encore le droit en vigueur. De nombreuses lois sont intervenues depuis pour préciser les attributions des délégués.

Rappelons qu'une place importante est faite au syndicalisme dans l'organisation de l'institution notamment en ce qui concerne la présentation des candidatures.

e) *L'implantation des délégués du personnel (1)*

La dernière enquête réalisée par le ministère du travail sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, révèle les insuffisances de l'institution.

— Son implantation reste d'abord très inégale : les délégués n'existent en effet que dans 40,5 % de l'ensemble des établissements,

---

(1) Sources : ministère du travail, enquête d'avril 1979.

18,4 % dans les entreprises de 11 à 49 salariés, 52,3 % dans les établissements de 50 à 99 salariés et 90 % pour ceux de plus de 1 000 salariés.

Cette implantation reste donc assez limitée notamment dans les petites entreprises et s'explique pour partie par l'absence de candidatures qui y est souvent constatée alors que le pourcentage d'implantation croît rapidement avec l'augmentation de la taille de l'établissement.

Le faible niveau de syndicalisation dans les petites entreprises, les réticences de nombreux employeurs face à la pénétration du fait syndical, les hésitations des salariés à se porter candidats expliquent pour partie la faiblesse de l'implantation des délégués.

— S'agissant des différents secteurs d'activité, l'institution est présente dans plus de la moitié (51,4 %) des établissements de l'industrie, contre 30 % dans le commerce et moins de 25 % dans le bâtiment.

— Enfin cette enquête révèle que l'institution reste majoritairement masculine puisque 75 % des délégués sont des hommes alors que ceux-ci ne représentent que 66,8 % des effectifs salariés représentés.

Ainsi, en dépit de son ancienneté, l'institution des délégués du personnel est loin d'être répandue comme elle devrait l'être ; ce phénomène témoigne sur un plan général, de la difficulté rencontrée pour implanter des institutions fixées selon des conditions rigides qui ne tiennent qu'imparfaitement compte des particularités du tissu économique de notre pays. Avant de perfectionner et d'étendre ces institutions, il conviendrait de faire en sorte que, dans leur état actuel, celles-ci soient appliquées dans l'ensemble des entreprises assujetties.

## 2. — *Une mission de participation : les comités d'entreprise*

### a) *Les précédents*

— Sur un plan doctrinal, il convient de rappeler les réformes préconisées par le Conseil national de la résistance en matière de participation des travailleurs à la gestion des entreprises qui devaient consister en une direction en commun assurée par les représentants du capital et du travail.

— Par ailleurs, des institutions de même nature fonctionnaient déjà dans certains pays industriels :

- la loi du 4 février 1920 avait créé en Allemagne les Conseils d'entreprise disposant des pouvoirs consultatifs et d'information et pouvant désigner des délégués au conseil d'administration des entreprises ;
- pendant la seconde guerre mondiale, la Grande-Bretagne avait mis en œuvre des comités mixtes dont la fonction apparaissait davantage orientée vers la technique et l'amélioration de la productivité que vers le règlement des problèmes sociaux ; la même évolution a été constatée aux Etats-Unis pendant la même période et pour les mêmes raisons.

### b) *L'institution des comités d'entreprise en France*

Celle-ci résulte de textes adoptés dans les immédiates années d'après la guerre et répond, comme en 1936 pour les délégués du personnel, à une aspiration confortée par les années de guerre et la Libération.

Les deux textes fondamentaux sont constitués par l'ordonnance du 22 février 1945 et la loi du 16 mai 1946 qui ont été modifiées à de multiples reprises jusqu'aux années les plus récentes et qui assujettissent les entreprises de plus de 50 salariés à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise.

Les modifications ont tendu pour l'essentiel à élargir le champ d'application des comités, à assurer une meilleure participation du personnel, à étendre les attributions du comité et à renforcer la protection de ses membres.

En dépit de cette évolution, il n'a pas été porté atteinte à la structure de l'entreprise et à l'autorité de l'employeur qui restent fondamentales dans notre économie de marché.

Enfin, les syndicats sont également largement associés au fonctionnement de l'institution, notamment par la présentation des candidats aux élections et par la désignation d'un représentant assistant aux séances du comité d'entreprise.

### c) *L'implantation de l'institution*

Le fichier des résultats des élections professionnelles révèle qu'à la fin de 1979, 83,3 % des entreprises inscrites étaient dotées d'un comité

d'entreprise ce qui témoigne d'une implantation satisfaisante de l'institution ; cela est logique puisque celle-ci s'impose à des entreprises plus importantes que celles visées par les délégués du personnel.

Ces chiffres marquent un progrès par rapport aux années précédentes notamment pour les entreprises entre 50 et 99 salariés puisque dans cette catégorie, l'implantation des comités passe de 59,1 % d'octobre 1975 à 76,2 % en janvier 1980. S'agissant de la répartition par régions, l'implantation s'étage de 85,2 % dans la région Rhône-Alpes où l'institution est la mieux implantée, contre 72 % en Alsace où elle l'est le moins, alors que la région parisienne se situe en-dessous de la moyenne nationale avec 80,9 %.

Enfin la situation est très inégale selon les branches d'activité et les comités restent faiblement représentés par rapport à la moyenne nationale dans les branches comme le BTP (64,6 %) et l'habillement (75,6 %).

Il convient de reprendre ici les observations formulées en ce qui concerne l'implantation des délégués du personnel, ceci étant d'autant plus important que dans les entreprises défaillantes, les délégués exerceront les compétences des comités d'entreprise avec les moyens correspondants.

Il conviendrait de s'interroger sur les raisons qui conduisent certaines entreprises à s'affranchir de leurs obligations légales en matière de représentation du personnel ; une prise en compte insuffisante de la variété des entreprises françaises, de leurs difficultés et un cadre législatif peut-être insuffisamment souple, paraissent constituer quelques éléments d'explication.

Il ne semble pas que l'accroissement des prérogatives des comités d'entreprise, de leurs moyens, du nombre de leurs membres, tel qu'il devrait résulter du projet de loi, soit de nature à améliorer l'implantation de l'institution d'une manière satisfaisante.

### **3. — *L'aspiration au changement : l'exercice du droit syndical dans l'entreprise***

#### **a) *Une reconnaissance difficile...***

Jusqu'aux textes de 1945 et 1946 sur les comités d'entreprise et les délégués du personnel, l'action syndicale ne s'exerçait qu'en dehors de l'entreprise, et ce, en dépit des lois de 1884 et 1920 qui avaient reconnu

la liberté syndicale ; celle-ci ne s'exerçait en fait qu'au niveau de la profession et pour l'application du droit du travail en général.

Force est de reconnaître à cet égard le rôle stimulant joué par l'activité syndicale pour le développement du droit social.

Pour faciliter l'application des textes de 1945 et 1946 qui n'empêchaient pas l'exclusion des entreprises de certains militants syndicaux, la loi du 27 avril 1956 a condamné l'intention discriminatoire de certains employeurs à l'égard des syndicalistes mais son application se heurtait à un difficile problème de preuve.

Enfin la loi du 18 juin 1966 a reconnu à chaque syndicat représentatif dans l'entreprise le droit de désigner un représentant qui assiste avec voix consultative aux réunions du comité d'entreprise.

b) *Une consécration du droit syndical dans l'entreprise non négligeable : la loi du 27 décembre 1968*

Ces dispositions législatives partielles ne répondaient cependant pas à l'attente des organisations syndicales qui réclamaient un statut du syndicat dans l'entreprise.

Les événements de mai 1968 débouchant sur le protocole de Grenelle du 27 mai 1968 engendrèrent la loi du 27 décembre 1968 qui consacre le syndicalisme dans l'entreprise.

Outre le fait qu'elle réaffirme le principe de la liberté syndicale déjà reconnue, la loi ne vise cependant que les syndicats représentatifs et les entreprises situées au-dessus du seuil de 50 salariés pour la constitution d'une section syndicale et la désignation de délégués syndicaux. Il faut également rappeler que la loi n'autorise pas dans l'entreprise une action de caractère politique et qu'elle exige le respect pour l'activité syndicale de la liberté individuelle du travail.

Enfin, si les comités d'entreprise et les délégués du personnel sont des institutions obligatoires pour l'entreprise, la représentation syndicale n'a qu'un caractère facultatif et des attributions moins précises.

c) *L'implantation syndicale dans les entreprises*

Les **statistiques** les plus récentes du ministère du travail révèlent qu'un peu plus de la moitié des entreprises de plus de 50 salariés disposent d'une section syndicale. Ainsi, en 1977, sur 36 276 entreprises

assujetties, 56,14 % d'entre elles avaient une ou plusieurs sections et les 32 809 sections créées avaient désigné 37 545 délégués syndicaux.

Les sections se répartissaient, en 1978, entre les cinq grandes centrales ainsi qu'il suit :

- CGT 39,85 %
- CFDT 24,10 %
- FO 12,93 %
- CGC 12,18 %
- CFTC 5,41 %
- autres 5,13 %

Nul doute que les dispositions du présent projet de loi qui supprime notamment le seuil de 50 salariés pour la constitution d'une section syndicale, ne développent dans des proportions importantes, l'implantation syndicale dans les entreprises françaises, notamment dans les petites et les moyennes, où le dialogue social s'établissait souvent de façon spontanée avec l'employeur. Il n'est pas certain qu'un dialogue plus réglementé soit de nature à améliorer le contenu de celui-ci.

\*

\* \*

Les diverses formes de représentation du personnel consacrées par notre droit du travail apparaissent donc bien établies et multiples, leurs fonctions spécifiques étant loin d'être toujours respectées, notamment du fait du cumul admis et fréquent des différents mandats.

Cette situation a également pour conséquence d'augmenter le nombre des heures de délégation ainsi que le nombre des salariés protégés.

Nous verrons que le projet de loi qui est soumis au Sénat tend à accentuer les caractéristiques des institutions représentatives du personnel, les alignant ainsi, sur les modes de représentation du personnel de nos principaux voisins, il néglige cependant les spécificités du syndicalisme français.

## **B. — Les caractéristiques du syndicalisme français**

Celui-ci se caractérise par son pluralisme, par la notion de représentativité et enfin par l'idéologie sous-tendant l'action syndicale de certaines centrales, qui met sérieusement en cause l'idée de participation à la gestion de l'entreprise.

## 1. — *Le pluralisme du syndicalisme français*

Il est fréquent d'opposer le syndicalisme pluraliste à la française au syndicalisme unitaire qui règne chez nos voisins ou concurrents économiques anglo-saxons ou germaniques.

Cette diversité du syndicalisme latin résultant de scissions politiques ou confessionnelles, ou d'une représentation spécifique de certaines catégories socio-professionnelles (cadres, agriculteurs...) constitue une constante du mouvement syndical en France et s'oppose ainsi au caractère globalement unitaire des syndicalismes anglais, américain ou allemand qui constituent en face de syndicats patronaux puissants, des forces de négociations considérables.

Cette tendance française n'est évidemment pas sans provoquer une surenchère entre organisations d'autant que leur poids ne découle pas directement de l'importance de leurs effectifs mais aussi de la notion de représentativité qui est consacrée par la loi.

## 2. — *La notion de syndicats les plus représentatifs*

Cette notion particulière à notre droit du travail privilégie quelques syndicats pour l'exercice de prérogatives dans certaines fonctions, mais ne porte pas atteinte à la représentativité des autres syndicats qui peut être reconnue au niveau de l'entreprise.

### a) *Au niveau national*

D'après la jurisprudence du Conseil d'État, la compétence de l'autorité administrative chargée de désigner les syndicats les plus représentatifs est une compétence d'attribution donnée pour l'exercice d'une fonction bien déterminée sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir.

En fait, qu'il s'agisse de la désignation des salariés à la commission supérieure des conventions collectives, dans les commissions de conciliation, au Conseil économique et social, aux comités économiques et sociaux régionaux..., les cinq grandes centrales sont considérées comme les organisations syndicales les plus représentatives.

b) *La représentativité envisagée au niveau de l'entreprise*

Cette notion de représentativité est essentielle pour la présentation à l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ainsi que pour les délégués syndicaux des sections syndicales d'entreprises et les représentants syndicaux au comité d'entreprise qui sont désignés par les syndicats les plus représentatifs dans l'entreprise.

Cependant en cas de contestation du caractère représentatif d'une organisation, c'est le juge d'instance qui appréciera cette représentativité pour la désignation ou l'élection qui est en cause.

Pour résoudre les contradictions pouvant résulter des modes d'appréciation de la représentativité au niveau national et au plan de l'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 a stipulé que tout syndicat représenté dans une entreprise de plus de 50 salariés et qui serait affilié à une organisation représentative sur le plan national sera considéré comme représentatif dans l'entreprise.

c) *Les critères de la représentativité*

Ceux-ci sont énumérés par le Code du travail et sont précisés et développés par la jurisprudence.

Les effectifs des organisations syndicales, l'état des cotisations, l'indépendance à l'égard de l'employeur, l'ancienneté des syndicats, leur attitude pendant l'Occupation et la concordance entre la vocation du syndicat concerné et son activité constituent les critères de la représentativité.

d) *Les prérogatives des syndicats les plus représentatifs*

Ceux-ci disposent d'abord au niveau de l'entreprise de prérogatives en matière de représentation du personnel, pour la conclusion d'accords au niveau de l'établissement, et en ce qui concerne leur participation aux organes directeurs des entreprises nationales. Ils bénéficient seuls des subventions gouvernementales.

Au plan national, leurs attributions s'exercent en matière de conventions collectives, de conciliation, de dérogation à la durée du travail et au repos hebdomadaire dominical, de fonctionnement de l'assurance chômage, de participation à divers organismes (Conseil économique et social, conseil supérieur de la fonction publique, commission supérieure des conventions collectives, sécurité sociale...).

Enfin, les syndicats les plus représentatifs représentent les salariés dans diverses organisations internationales (Conférence de l'OIT, comité économique et social de la CEE...).

Au total, les prérogatives des syndicats les plus représentatifs apparaissent considérables sans que cette représentativité soit exactement le reflet de leur audience réelle.

### 3. — *Représentativité des syndicats français et taux d'adhésion*

Point n'est besoin d'insister longuement sur la faiblesse des effectifs des salariés syndiqués en France dont la proportion se situe aux alentours de 20 % des effectifs totaux.

Selon des données tirées des sources syndicales les plus récentes, les effectifs des cinq centrales les plus représentatives seraient les suivants :

- CGT            1,9 million
- CGT-FO      983 000
- CFDT         963 000
- CFE-CGC    environ 300 000
- CFTC         environ 230 000

Ces chiffres ne constituent que des ordres de grandeur puisque les années de référence ne sont pas toujours les mêmes et que les retraités sont pris en compte ou non.

Il convient également de constater que les dernières élections présidentielles et législatives ne se sont apparemment pas traduites par un afflux d'adhésions pour les organisations syndicales représentatives.

La faiblesse des effectifs syndiqués est évidemment à nuancer selon les époques, selon les secteurs d'activité, voire les entreprises.

Elle doit l'être également par référence aux exemples étrangers ; ainsi, et sans mentionner des pays dans lesquels l'adhésion à un syndicat est obligatoire, la RFA par exemple, qui connaît un syndicalisme puissant et unitaire, n'enregistre qu'un taux de syndicalisation de l'ordre de 35 %.

Cependant, force est de constater que la représentativité des grandes centrales syndicales en France se trouve consacrée par les comportements électoraux des salariés, même non syndiqués, dans les consultations périodiques, qu'il s'agisse des élections aux comités d'entreprise ou des élections aux conseils de prud'hommes.

Ainsi, aux **élections aux comités d'entreprise de 1979**, pour l'ensemble des collèges, les cinq organisations les plus représentatives recueillaient 73,5 % des suffrages exprimés qui se répartissaient ainsi :

- CGT 34,4 %
- CFDT 20,5 %
- FO 9,7 %
- CFTC 3,1 %
- CGC 5,8 %

S'agissant des **élections prud'homales** de décembre 1979, les cinq centrales y recueillaient 95,22 % des voix avec une participation élevée pour ce type d'élections, de 63,09 % des salariés inscrits :

- CGT 42,26 %
- CFDT 23,21 %
- FO 17,32 %
- CFTC 7,19 %
- CGC 5,24 %

Ces deux types de scrutin témoignent donc de la représentativité effective des organisations syndicales les plus représentatives qui coexiste avec une faiblesse des effectifs et une présence inégale dans les entreprises.

Ce phénomène reflète un comportement typiquement « latin » et individualiste des agents économiques : les grandes centrales syndicales sont l'expression de courants d'opinion largement répandus dans le monde du travail, même si ceux-ci ne se traduisent pas par des adhésions massives.

#### 4. — *L'opposition de certaines organisations syndicales à l'économie de marché*

Si le caractère représentatif des grandes organisations apparaît incontestable et se trouve reconnu régulièrement par le monde du travail, il reste que certaines centrales ouvrières associées légalement à la définition des grandes options économiques et sociales au plan national d'une part, et à la vie quotidienne de l'entreprise d'autre part, ne comptent pas parmi les plus farouches défenseurs de l'économie de marché et de la liberté d'entreprendre.

A cet égard, si les positions de la CFDT paraissent avoir évolué au cours des derniers mois et si celle-ci paraît avoir recentré son action dans le cadre du possible, c'est-à-dire de l'économie de marché, il ne semble pas que la CGT, centrale ouvrière la plus importante par le nombre de ses adhérents, ait abandonné ses objectifs révolutionnaires et le concept mobilisateur de la lutte des classes.

Dans ces conditions, il faut bien convenir que le rôle de participation plus large proposé à ces organisations syndicales dans la gestion de l'entreprise privée, alors que manque l'esprit de concertation nécessaire, présente des risques et ne règle pas quelques ambiguïtés.

Comment associer une organisation à une gestion qu'elle réfute ? C'est toute la question des relations sociales en France en raison notamment de la réticence de certains syndicats à entrer dans un système de concertation institutionnalisé pourtant largement pratiqué dans les pays voisins.

#### C. — **Un bilan social qui apparaît toutefois positif et un dialogue social qui s'est amélioré**

En dépit des obstacles s'opposant à un dialogue social harmonieux, les relations du travail en France se sont néanmoins largement améliorées au cours des dernières années :

— cette amélioration a résulté d'abord d'apports législatifs considérables tendant à protéger et à associer de façon plus satisfaisante les représentants du personnel à la politique économique et à la marche des entreprises ;

— elle a résulté ensuite d'un développement de la politique contractuelle, qui en dépit des oppositions inhérentes à la nature des

organisations concernées, a mis en place d'une manière réaliste de nouveaux dispositifs protecteurs favorables aux salariés ;

— enfin, des expériences originales ont été menées dans de nombreuses entreprises et se sont traduites par un progrès social pour les salariés.

### 1. — *L'amélioration du dialogue du fait des apports législatifs des vingt dernières années*

Il serait fastidieux de recenser de façon exhaustive l'ensemble des textes intervenus depuis vingt ans dans ce domaine. Les quelques exemples cités ci-après témoignent cependant des changements de nature intervenus dans notre monde du travail.

#### a) *En matière de relations du travail :*

— la loi n° 59-1481 tendant à favoriser la formation économique et sociale des travailleurs appelés à exercer des responsabilités syndicales ;

— la loi n° 66-427 portant extension des attributions des comités d'entreprise, prévoyant une représentation des cadres et étendant les comités d'entreprise au secteur agricole ;

— l'ordonnance du 15 juillet 1967 relative à la détermination de l'indemnité de licenciement ;

— la loi n° 69-1013 renforçant la protection des représentants du personnel engagés selon un contrat de travail à durée déterminée ;

— la loi n° 71-561 tendant à développer la vie contractuelle par l'organisation de la négociation ;

— les lois de 1972 modifiant les conditions d'âge et de nationalité en matière d'électorat et d'éligibilité aux fonctions de membres du comité d'entreprise et de délégués du personnel.

#### b) *En matière de garantie de l'emploi et des aides en cas de chômage :*

— la loi n° 63-1240 relative au fonds national de l'emploi ;

— l'ordonnance n° 67-578 créant l'A.N.P.E. ;

— l'ordonnance n° 67-580 relative aux garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi ;

— la loi n° 72-635 sur la garantie de ressources des travailleurs âgés de 50 ans et privés d'emploi ;

— la loi n° 73-680 améliorant la protection des salariés contre les licenciements abusifs ;

— la loi n° 75-5 élargissant la portée de l'accord patronat-syndicats du 14 octobre 1974 créant une allocation supplémentaire d'attente pour les licenciés pour motif économique ;

— la loi n° 72-1169 complétée en 1975, sur l'indemnisation du chômage partiel ;

— les divers pactes pour l'emploi destinés à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes dont les formules ont d'ailleurs été reprises dans le plan « avenir jeunes ».

*c) En matière de durée du travail et d'aménagement  
du temps de travail :*

— des lois de 1966, 1969 et 1971 réduisant la durée moyenne et maximale du travail, et augmentant la durée minimale des congés payés annuels ;

— la loi n° 72-1 régissant le travail temporaire ;

— la loi n° 70-523 permettant aux fonctionnaires de l'Etat d'exercer leurs fonctions à mi-temps ;

— enfin des textes récents précisant les modalités d'exercice des formules précaires d'emploi (travail à durée déterminée, travail à temps partiel dans le secteur privé et la fonction publique...).

*d) En matière de participation des salariés  
au patrimoine et à la vie de l'entreprise*

Cette participation a été l'un des objectifs recherchés au cours des dernières années mais s'est réalisée en dehors de la politique contractuelle, les organisations syndicales se refusant à participer selon ces modalités à l'activité et aux résultats de l'entreprise. La loi a donc été le moyen privilégié pour mettre en place une participation des salariés qui n'a peut-être pas répondu à tous les espoirs mis en elle. Les principales dispositions prises sont les suivantes :

— les ordonnances de 1959 et de 1967 sur l'intéressement et la participation ;

— la loi du 13 juillet 1979 créant les fonds communs de placement ;

— l'actionnariat dans le secteur public : Renault (1970), SNIAS, SNECMA, banques nationales et assurances (1973), Crédit Foncier (1980) ;

— la loi du 24 octobre 1980 instituant une distribution gratuite d'actions de 3 % du capital des entreprises à leur personnel ;

— s'agissant de la participation des salariés à la vie de l'entreprise, la loi du 12 juillet 1977 instituant le bilan social permettant aux partenaires sociaux d'examiner les orientations sociales de l'entreprise ;

— la loi du 2 janvier 1978 permettant le développement de la concertation dans les entreprises avec le personnel d'encadrement ;

e) *En matière de protection des travailleurs* les textes sont nombreux et concernent les accidents du travail en agriculture (1960), le reclassement des travailleurs handicapés (1975), la sécurité des ouvriers des mines et carrières (1971), les pénalités applicables en cas d'infraction au droit du travail (1972)...

\*

\*     \*

Point n'est besoin d'insister longuement sur les apports législatifs des vingt dernières années en ce qui concerne les relations du travail et les garanties apportées aux salariés. On peut relever à cet égard que les entreprises ont dans l'ensemble bien « digéré » des mesures certes novatrices, mais raisonnables et dont l'adoption a été étalée sur plusieurs années. La démarche suivie par le gouvernement avec le présent projet de loi ne s'inspire malheureusement pas du même réalisme.

## 2. — *Les acquis résultant de la politique contractuelle menée au cours des dernières années*

Le bilan social des vingt dernières années résulte également d'une politique conventionnelle menée par les partenaires sociaux et mise en œuvre d'une part au plan national professionnel ou interprofessionnel, et d'autre part au niveau de l'entreprise.

Cette politique conventionnelle concerne quelques-uns des volets les plus novateurs de notre politique sociale, développés au cours des dernières années.

Ces négociations ont d'abord concerné le niveau des rémunérations minimales par branche et l'amélioration de la situation des travailleurs manuels et de leur carrière. Elles ont visé ensuite notamment l'amélioration des conditions de travail, la convention sociale de la sidérurgie, l'emploi des cadres. Un projet d'accord sur la durée du travail devait largement inspirer l'ordonnance promulguée au début de 1982. Les principales négociations ont concerné la formation et l'indemnisation du chômage.

### a) *La formation professionnelle : une concertation institutionnalisée entre l'Etat et les partenaires sociaux*

Ce dispositif fondamental dans le développement de la politique sociale des dernières années résulte d'abord de l'accord national interprofessionnel de 1970 complété par un avenant du 9 juillet 1976 mettant notamment en place le congé de formation rémunéré.

Des lois de 1971 et 1978 ont généralisé ces accords, constituant de véritables « lois négociées ».

La loi du 3 janvier 1979 sur les apprentis et la loi du 12 juillet 1980 sur l'alternance, complètent un dispositif de formation original et spécifique à notre pays.

Enfin, la concertation en cette matière est menée au sein de la délégation permanente du Conseil national de la formation professionnelle et du Conseil de gestion de la formation professionnelle à composition tripartite.

Les actions entreprises en matière de formation professionnelle ont utilisé ainsi à plein les normes juridiques existantes, associant harmonieusement les initiatives gouvernementales, le législateur et la concertation entre partenaires sociaux.

### *b) La réforme de l'indemnisation du chômage*

Dès 1978, les partenaires sociaux étaient invités à réfléchir à une réforme du système d'indemnisation du chômage dont la double nature, aide publique et régime contractuel fondé sur la convention de 1958, appelait des simplifications.

La loi du 16 janvier 1979 fixait les principes généraux de la réforme tandis qu'un règlement annexé à une convention interprofessionnelle signée entre le CNPF et les organisations syndicales précisait le détail de la réglementation.

En outre, l'indemnisation du chômage partiel résulte de l'accord du 21 février 1975 modifié à plusieurs reprises jusqu'à l'accord du 17 mars 1980 qui prévoit des indemnités complémentaires au régime légal d'indemnisation.

Au total, la procédure retenue témoigne de la vitalité de la politique contractuelle et démontre sa capacité de s'adapter au caractère évolutif de la situation de l'emploi.

### *3. — Les expériences réalisées dans certaines entreprises*

A côté des procédures et réglementations générales qui viennent d'être rappelées, des expériences originales ont été menées depuis plusieurs années dans de nombreuses entreprises, expériences qui associent le personnel à certaines décisions ou le font bénéficier d'avantages particuliers non prévus par les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels qui régissent notre droit du travail.

C'est ainsi qu'au cours de leurs travaux, les commissions spéciales du Sénat constituées sur les projets Auroux ont pris connaissance des expériences menées dans certaines entreprises :

— la SNIAS et l'expérience menée dans son établissement de Marignane avec la constitution d'unités autonomes de production concernant certains salariés ;

— les aciéries d'Imphy où le personnel a été associé à la gestion de l'outil et du temps de travail ;

— la société Théraplix de Gien (filiale de Rhône-Poulenc) qui a mené une expérience pilote d'amélioration des conditions de travail, notamment avec le concours de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

De nombreuses entreprises ont également mené des actions originales, précédant parfois les avancées législatives en matière sociale, et réalisé ces expériences sans nécessairement utiliser les procédures et les institutions représentatives du personnel existantes.

On peut citer à titre d'exemples :

— le groupe Maison Familiale qui a mis en place depuis 1971 des formules d'horaire mobile et a mené également une politique d'aménagement et de réduction du temps de travail ;

— la société Motorola qui a établi un bilan social individuel pour chaque salarié en matière d'avantages de prévoyance et de retraite ;

— la société Lesieur qui a institué depuis 1976 des groupes de progrès ;

— Michelin France qui procède depuis 1977 à des expériences reconduites avec succès d'étalement des congés payés ;

— Gervais Danone France et BSN qui mènent une action novatrice en ce qui concerne l'aménagement et la réduction du temps de travail ;

— Carrefour, soumis à des contraintes spécifiques qui a institué une politique de modulation des horaires.

A ces quelques exemples, il convient d'ajouter et d'évoquer les expériences nombreuses en matière d'expression des salariés (entretiens individuels, questionnaires, cercles de qualité, boîtes à idées, équipes de progrès...) qui se traduisent souvent par une amélioration des produits fabriqués, par une meilleure utilisation des moyens de production

et parfois par une diminution de l'absentéisme des salariés qui se sentent plus associés à la marche de l'entreprise.

Ces expériences qui se sont réalisées assez largement à côté des procédures existantes ou qui associent à un degré variable les institutions représentatives et les organisations syndicales, témoignent ainsi de la nécessaire souplesse requise en ce qui concerne l'approfondissement du dialogue social.

#### 4. — *Un bilan globalement positif*

Ainsi en dépit de la nature du fait syndical en France, des caractéristiques de chacune des organisations et des oppositions naturelles qui se manifestent entre elles et à l'égard du pouvoir politique, force est de constater la vitalité de la politique contractuelle menée au cours des dernières années; cette politique a permis d'améliorer de façon non négligeable les relations sociales en France au cours des décennies de croissance économique que notre pays a connues, mais aussi d'amortir les effets de la crise économique qui a touché les économies occidentales au cours des dernières années.

Les partenaires sociaux et les institutions représentatives des salariés ont joué un rôle non négligeable dans cette politique et ont ainsi contribué à l'amélioration du dialogue social au plan national, interprofessionnel, professionnel et au niveau des entreprises.

Les institutions représentatives existantes n'ont donc pas constitué un frein à l'amélioration de nos relations sociales ; le dialogue social reste difficile dans notre pays mais était-il nécessaire de modifier la nature de nos institutions représentatives du personnel aussi profondément que le propose le projet de loi, pour lui donner une nouvelle impulsion ?

Votre commission estime qu'une application normale de la législation en vigueur et qu'un fonctionnement régulier des organes existants constitueraient une condition suffisante pour atteindre cet objectif ; certains exemples tirés des expériences de nos voisins semblent le confirmer.

**D. — Des expressions diverses du dialogue social à l'étranger  
mais qui restent fondées sur la concertation  
entre les partenaires sociaux**

La plupart de nos principaux voisins sont dotés d'institutions représentatives du personnel d'une nature souvent peu différente des nôtres mais au-delà des institutions, il convient de souligner l'esprit souvent différent qui préside aux relations sociales au sein du monde du travail dans ces démocraties occidentales.

Il s'en dégage un contraste entre un syndicalisme de type anglo-saxon, germanique ou nordique souvent unitaire qui coopère avec la direction des entreprises, et une tradition syndicale plus latine orientée vers le pluralisme et la contestation fondée sur des concepts réfutant la libre entreprise et l'économie de marché.

**1. — *Un dialogue social institutionnalisé caractérisé par le pragmatisme, le réformisme, la concertation, voire la cogestion***

Le rapporteur de votre commission n'aura pas l'ambition de se livrer à une étude exhaustive sur ce point, de tous les pays industrialisés occidentaux mais il souhaiterait brièvement présenter quelques exemples qu'il juge significatifs du fonctionnement des relations du travail chez nos principaux voisins.

**a) *Les institutions assurant le dialogue social en R.F.A.***

— Les travailleurs sont principalement représentés par le **conseil d'entreprise** et le **conseil de surveillance** dans les sociétés par actions et sociétés à responsabilité limitée occupant plus de 500 personnes (loi de 1952). Ces conseils d'entreprise disposent dans les domaines sociaux et économiques de droits considérables en matière d'information, de consultation (notamment en matière d'évolution de la main-d'œuvre) et de cogestion (conditions de travail et durée du travail, salaires...), les conflits avec l'employeur étant renvoyés au tribunal du travail ou plus fréquemment à une instance d'arbitrage.

— Dans les entreprises constituant un « Konzern » un conseil d'entreprise de groupe peut être créé. Notons également que des peines

sévères sont prévues pour les employeurs qui se soustraient à leurs obligations ou pour les salariés qui diffusent des informations confidentielles pour le conseil d'entreprise.

— Outre ces structures de représentation, les syndicats sont représentés par des **hommes de confiance** élus par les travailleurs syndiqués et qui assurent la liaison entre le personnel et le conseil d'entreprise.

— La **codécision** est en outre assurée dans les organes des sociétés de capitaux :

- codécision dans les sociétés minières et métallurgiques aux termes de la loi de 1951 au sein des conseils de surveillance et au sein des comités directeurs dotés d'un directeur du travail ;

- codécision dans les autres grandes entreprises de plus de 2 000 salariés (loi de 1976) comprenant des conseils de surveillance composés de représentants des actionnaires et des travailleurs en nombre égal.

— Le **syndicalisme allemand** se caractérise par son caractère unitaire et massif : avec ses sept millions de cotisants, la Confédération syndicale allemande (D.G.B.) est après le T.U.C. britannique la plus puissante centrale d'Europe occidentale ; elle dispose d'importantes ressources humaines et financières ; ses membres sont répartis en 16 puissants syndicats.

La D.G.B. détient pratiquement le monopole de la représentation syndicale et se caractérise par une action réformiste qui peut présenter un bilan très positif sur les plans de la cogestion et du travail de formation et d'information.

#### b) *Le dialogue social dans le Royaume-Uni*

Celui-ci privilégie l'accord au détriment de la voie législative (à l'exception des grandes lois de 1975 sur l'emploi et l'industrie par exemple) et donne la préférence aux négociations décentralisées par rapport aux accords collectifs nationaux.

— Le **délégué d'atelier** (shop-steward), à la fois délégué syndical et représentant de son groupe de travail, a pour rôle de négocier avec la direction, les salaires et les réclamations des travailleurs.

— Les **conseils d'entreprise** généralement composés sur une base paritaire peuvent coexister avec les « shop-stewards » mais leur rôle se trouve réduit du fait de l'influence des trade-unions.

— Les **représentants de sécurité et les comités de sécurité** constituent les rares éléments institutionnalisés en matière de représentation des salariés.

— Enfin, **l'information** des représentants des trade-unions a fait l'objet d'une codification avec la loi de 1975 sur la protection de l'emploi.

Au total, les structures de représentation au Royaume-Uni apparaissent mineures si l'on s'en tient à la législation en vigueur et compte tenu des prérogatives des syndicats qui jouent un rôle essentiel du point de vue des accords collectifs et des négociations.

— **Le syndicalisme britannique** est unitaire et réformiste et, avec plus de dix millions d'adhérents, le Trade Union Congress rassemble le tiers des syndiqués de la C.E.E.

Il se caractérise par un taux de syndicalisation élevé, un pragmatisme évident, des structures solides et des ressources financières importantes. En dépit d'absence de toute référence doctrinale, son action réformiste n'exclut pas des revendications énergiques qui se sont traduites notamment par des grèves longues et violentes.

Ses liens avec le parti travailliste constituent également l'une de ses caractéristiques majeures.

Cependant, le relâchement de la discipline syndicale a abouti, en 1981, au vote de la « loi Carr » destinée à remédier aux grèves provoquées par les syndicats de base, et un tribunal des relations industrielles a été créé pour assurer le respect de cette loi.

## 2. — *Un dialogue social plus agité : les relations sociales en Italie*

Celles-ci sont d'abord le fait d'institutions de représentation spécifiques mais elles sont influencées par la nature du syndicalisme italien qui se trouve par ailleurs fortement contesté.

### a) *Les institutions représentatives*

— Les **commissions internes** ont été instituées par un accord intersyndical de 1966 dans les entreprises groupant plus de 40 salariés, un délégué d'entreprise existant dans les entreprises qui occupent cinq à quarante travailleurs.

Représentant le personnel, elles ont un rôle consultatif et contrôlent les institutions de caractère social internes à l'entreprise.

Ces commissions ont pour fonction d'assurer la liaison entre les travailleurs et la direction de l'entreprise en vue d'assurer le bon déroulement de l'activité de production.

En dépit de leur base contractuelle ces commissions n'ont pas suscité d'enthousiasme et les années 1968-69 ont vu le développement spontané, en dehors des syndicats, d'un nouveau type de délégués des travailleurs, porte-parole de leurs pairs et élus par ces derniers.

— **Les conseils d'entreprise** témoignent de la volonté des syndicats italiens de rétablir leur contrôle en combinant les conseils d'entreprise de type classique et le système des délégués syndicaux.

Créés sans base législative, ils coexistent parfois avec les commissions internes, sur la base de conventions collectives généralement conclues au niveau sectoriel.

Leurs membres sont élus par tous les salariés, syndiqués ou non, d'une même unité de production, et négocient avec la direction les conventions collectives au niveau de l'établissement ou de l'entreprise.

— **La représentation syndicale dans l'entreprise** est consacrée par une loi de 1970.

Les syndicats sont libres de déterminer la forme d'organisation appropriée (section syndicale, comité d'atelier, conseil d'entreprise), celle-ci devant être désignée démocratiquement et être liée à un syndicat représentatif.

— **L'information** des représentants du personnel résulte principalement des conventions collectives conclues en 1979 (investissements, perspectives de production, emploi, restructurations...).

L'Italie ignore toutefois la représentation des travailleurs dans les conseils d'administration des entreprises privées alors que celle-ci a été mise en place dans certaines entreprises publiques.

Au total, les syndicats italiens semblent témoigner d'une méfiance générale à l'égard des formules de collaboration dans l'entreprise et privilégient au contraire la négociation collective. Ils constituent donc les principales institutions représentatives existantes, ce qui n'est pas sans conséquences lorsque l'on considère les caractéristiques du syndicalisme italien.

b) *Le syndicalisme italien* tient une place importante en dépit de sa division et a tendance à se présenter comme un concurrent à l'action des partis politiques.

- La première centrale italienne, la Confédération générale italienne du travail (C.G.I.L.) groupe plus de 3,5 millions d'adhérents et se présente comme d'obédience communiste et socialiste.

- La Confédération italienne des syndicats de travailleurs (C.I.S.L.) à majorité démocrate chrétienne compte 2,2 millions de membres partagés en diverses tendances plus ou moins radicales.

- L'Union italienne du travail (U.I.T.) à coloration social-démocrate recrute ses 800 000 membres principalement dans l'industrie chimique et métallurgique et se montre très réservée à l'égard de tout projet d'unification syndicale.

Ces organisations traditionnelles sont souvent débordées par deux syndicats contestataires minoritaires, « Lotta continua » regroupant des métallurgistes et par « Pouvoir ouvrier » d'inspiration trotskiste. Ces rivalités ne sont pas sans susciter des surenchères démagogiques entre organisations préjudiciables au respect des accords signés et elles sont génératrices de mouvements de grèves en chaîne qui paralysent épisodiquement une partie de l'économie italienne.

Réunies pour se fusionner à Florence en 1971, les trois grandes centrales n'ont abouti qu'à une fédération des confédérations. Le syndicalisme italien reste divisé et relativement en désaccord sur les priorités de son action : négociations avec certaines grandes entreprises, manifestations de masse, mouvements de désobéissance civile...

Cette division est d'autant plus préoccupante qu'elle s'inscrit dans un contexte économique difficile pour l'Italie et qu'elle doit compter avec un développement d'une économie parallèle qui échappe au contrôle des grandes centrales.

\*

\* \*

Une rapide étude comparée des institutions représentatives du personnel dans les principaux Etats européens démontre qu'au-delà de ces institutions, la nature et la puissance des organisations syndicales influencent profondément les relations sociales dans chacun des Etats concernés.

A cet égard, en dépit des propositions de directives élaborées au niveau européen en matière de droit des sociétés, d'information et de consultation des travailleurs des entreprises à structure transnationale, force est de reconnaître que la notion d'espace social européen est encore bien éloignée des réalités, et que l'attitude encore non coordonnée des différents syndicats nationaux n'est pas de nature à faire progresser cette idée dans l'immédiat.

Deux notions du syndicalisme apparaissent ainsi, l'une de type anglo-saxon et germanique, pragmatique et orientée vers la concertation qui s'intègre aisément dans les mécanismes de cogestion existants, l'autre de type latin contrôlée pour certaines de ses composantes par un parti politique qui réfute l'économie de marché et la liberté d'entreprendre et qui refuse donc de participer à la marche de l'entreprise et de l'économie.

Force est de constater que le projet de loi sur les institutions représentatives du personnel soumis au Sénat, ne tient pas compte de la difficulté d'intégrer ces institutions dans un système dominé par des syndicats qui réfutent les règles sur lesquelles doit s'établir le dialogue social.

L'analyse des principales dispositions du projet le démontre de façon évidente.

## **II. — UN PROJET DE LOI QUI N'EST PAS SANS COMPORTER CERTAINS ASPECTS POSITIFS**

A côté de certaines dispositions que votre commission juge négatives et dangereuses, force est de reconnaître que le projet de loi comporte également certains aspects positifs.

Il tend ainsi, notamment, à actualiser certains articles du code du travail en les accordant à des pratiques généralement observées ; il consacre par ailleurs, au plan législatif, plusieurs positions élaborées par la jurisprudence ; il innove en outre par certaines dispositions non critiquables dans leur principe et il confère notamment au comité d'entreprise des pouvoirs d'information élargis.

### **A. — L'actualisation de certaines dispositions du code du travail**

— Sans vouloir procéder à une étude exhaustive du « toilettage » du code, il convient de relever d'abord que le projet donne une définition élargie de l'objet des syndicats qui correspond plus que les dispositions en vigueur à l'action menée depuis plusieurs années par les grandes centrales représentatives.

— Le projet précise que les organismes de sécurité sociale de droit privé entrent dans le champ d'application de la législation en ce qui concerne les délégués du personnel.

— Il affirme la personnalité civile du comité d'entreprise non seulement en matière sociale mais également en matière économique et permet donc au comité d'agir en justice contre un employeur qui se soustrairait à ses obligations dans l'un de ces domaines.

Cette disposition comporte cependant des risques certains, ne serait-ce que parcequ'elle peut développer un antagonisme entre le comité d'entreprise et l'employeur, et donc modifier profondément la nature de leurs relations.

— Le projet, s'écartant également des solutions jurisprudentielles plus favorables, précise qu'en matière de seuils d'effectifs déclenchant la mise en place des institutions représentatives du personnel, les travailleurs temporaires et les salariés sans contrat à durée déterminée sont pris en compte au prorata dans les effectifs de l'entreprise.

Ces quelques exemples témoignent donc du souci des auteurs du projet d'actualiser certaines dispositions du code du travail en les accordant aux pratiques observées dans certaines entreprises.

### **B. — La consécration législative de certaines solutions jurisprudentielles**

Le projet codifie également certaines positions jurisprudentielles en matière de droit du travail.

Sans retenir, là encore, l'ensemble des dispositions consacrées, au plan législatif, par le texte, les exemples les plus significatifs sont les suivants.

— Le projet étend explicitement à la plupart des établissements publics l'obligation de désigner des délégués du personnel et de mettre en place des comités d'entreprise.

— Il consacre également l'institution du collège unique dans les établissements de moins de 25 salariés qui désignent un seul délégué et reprend donc une jurisprudence en vigueur ; cette dernière peut apparaître cependant quelque peu discutable dans des unités à faibles effectifs qui peuvent néanmoins regrouper des catégories de personnel très diversifiées.

— Il légalise l'institution d'un comité d'entreprise commun lorsqu'une unité économique et sociale composée d'entreprises juridiquement distinctes et regroupant au moins 50 salariés est reconnue par convention ou décision de justice. Cette disposition qui n'est que la consécration de certaines décisions des tribunaux doit toutefois être appréciée en fonction des autres dispositions du projet qui tendent à faire disparaître les seuils d'effectifs pour les petites entreprises, et donc à les assujettir aux obligations de représentation du personnel.

— Le projet indique par ailleurs que les travailleurs à domicile comme les salariés à temps partiel au-delà d'un certain horaire sont pris en compte intégralement dans les effectifs des entreprises en ce qui concerne l'application des seuils.

— Le projet de loi consacre des points plus particuliers comme l'unification du contentieux électoral confié au juge d'instance et les règles relatives par exemple à l'affichage du procès-verbal du comité d'entreprise.

En bref, et sans vouloir recenser toutes les dispositions du projet reprises des décisions des tribunaux, ce texte a le mérite de lever les doutes que la jurisprudence laissait subsister sur certains points de droit du travail qui n'étaient pas tous de détail, loin s'en faut.

### **C. — Des innovations non critiquables dans leur principe...**

Le projet introduit également des innovations dans le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, innovations parfois opportunes dans leur principe mais dont l'application et les modalités risquent dans la conjoncture actuelle de peser sur certaines entreprises.

— Le projet enferme d'abord les recours relatifs à la désignation des délégués syndicaux devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours.

— Le projet de loi consacre par ailleurs la fusion des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise dans les entreprises dont les effectifs sont compris entre 50 et 100 salariés lorsqu'il est constaté une carence dans la création du comité d'entreprise. En outre, le non renouvellement du comité d'entreprise peut être autorisé à titre dérogatoire et après accord intervenu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives ; les attributions du comité d'entreprise sont exercées par les délégués du personnel y compris les attributions prévues en matière économique en cas de carence dans la mise en place du comité.

S'il faut relever, sur ce dernier point, la confusion des rôles entre les deux institutions représentatives introduites par le projet, force est de constater que celle-ci aura pour effet d'inciter l'employeur à se conformer à ses obligations légales en matière de représentation du personnel et, s'il ne le fait pas, à doter les délégués du personnel de pouvoirs plus étendus.

— Les délégués du personnel sous contrat à durée déterminée bénéficient d'une protection renforcée contre le licenciement pour

faute grave avant l'échéance du terme de leur contrat et en cas de non renouvellement de celui-ci.

Ces dispositions protectrices, satisfaisantes dans leur principe ne manqueront toutefois pas de peser sur les petites entreprises qui risquent de voir ainsi la quasi-totalité de leur personnel bénéficier d'une protection renforcée. A ce dernier titre, il conviendra donc de les évoquer à propos des aspects négatifs du projet puisqu'elles imposeront des charges et des contraintes nouvelles, notamment aux entreprises petites et moyennes.

— Il convient également de noter que le projet de loi substitue à l'assentiment du comité d'entreprise son avis dans l'hypothèse du licenciement d'un délégué du personnel mais impose l'autorisation de l'inspecteur du travail.

— Le texte élargit enfin l'information du comité d'entreprise et le dote de moyens nouveaux : il étend la liste des documents communiqués aux membres du comité, il crée une commission économique, il institue un stage de formation économique pour les membres du comité et généralise le recours à l'expert comptable.

Ces dernières dispositions peuvent susciter des inquiétudes quant à leur application, sauf à séparer nettement l'information économique du comité d'entreprise des modalités de cogestion qui risquent de paralyser le processus de prise de décision.

A cet égard, le contrôle exercé par le comité d'entreprise dans l'introduction de technologies nouvelles ainsi que le recours à des experts extérieurs à l'entreprise, ne sont pas sans introduire des éléments de cogestion étrangers à la nature de nos entreprises, éléments qui seront détaillés plus loin.

Ces quelques exemples témoignent ainsi du bien-fondé de certaines dispositions nouvelles introduites par le projet dans le fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Il reste que l'application de ces dispositions, souvent satisfaisantes dans leur principe, conjuguées en outre avec d'autres plus discutables risque d'aboutir à un ensemble de charges et de contraintes nouvelles particulièrement lourdes pour certaines entreprises.

Après avoir recensé les aspects positifs de ce projet de loi qui ne concernent que des aspects secondaires, il convient donc d'en examiner l'autre face, c'est-à-dire ses éléments qui accentuent les particularités et renforcent les blocages de notre système de représentation du personnel et qui concernent les aspects fondamentaux du projet de loi.

### III. — UN PROJET DE LOI QUI COMPORTE DES ORIENTATIONS INOCCUPANTES OU DANGEREUSES

Le projet de loi sur les institutions représentatives du personnel constitue le deuxième volet des projets issus du rapport Auroux sur les droits des travailleurs.

Il s'intègre à côté de trois autres projets de loi dans un ensemble qui témoigne d'une cohérence évidente dans les finalités poursuivies ; le présent texte est cependant celui qui a pour conséquence de modifier le plus profondément la vie quotidienne de l'entreprise.

Outre des aménagements, dont certains viennent d'être rapidement recensés et qui ne sont pas tous négatifs, il comporte plusieurs orientations dangereuses, aggravées par l'Assemblée Nationale, pour la santé des entreprises françaises confrontées à la conjoncture économique difficile du moment :

— le projet de loi tend ainsi à conférer aux syndicats un rôle disproportionné dans la représentation des salariés et dans la vie de l'entreprise ;

— il tend à placer les représentants du personnel dans une situation juridique exorbitante du droit commun ;

— il introduit une politisation dans l'entreprise qui risque d'être préjudiciable à sa bonne marche dans la situation actuelle ;

— il met en place des éléments de cogestion étrangère à la conception française de l'entreprise ;

— en supprimant plusieurs seuils d'effectifs déclenchant des obligations coûteuses pour les entreprises, il risque de mettre en péril les moyennes et les plus petites ;

— enfin, il soumet les entreprises à des charges nouvelles contrairement aux engagements pris par les plus hautes instances de l'Etat.

\*

\* \* \*

## A. — Un rôle excessif conféré aux syndicats

Sans vouloir remettre en cause la représentativité consacrée des cinq organisations syndicales, force est de constater que le projet de loi leur attribue un rôle disproportionné dans la vie des entreprises et introduit une confusion dans les fonctions de représentation des salariés.

Cette évolution est d'autant moins fondée que notre pays se caractérise par un taux de syndicalisation relativement faible et que certaines organisations syndicales sont loin de considérer l'entreprise exclusivement comme un lieu de production...

1) Ce rôle exorbitant dévolu aux syndicats les plus représentatifs se manifeste d'abord par la **notion de représentativité** dans l'entreprise, qui serait désormais présumée quelle que soit la taille de l'entreprise, pour l'application des dispositions relatives aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel et aux comités d'entreprise ; pour leur part les autres syndicats devront faire la preuve de leur représentativité dans l'entreprise. Les cinq centrales reconnues au plan national et qui n'auraient pour certaines d'entre-elles, aucune représentativité effective dans une entreprise, seraient néanmoins associées à son fonctionnement et à sa gestion dès la mise en place des institutions correspondantes.

2) Ces syndicats auront en outre désormais la possibilité de procéder à la **collecte des cotisations syndicales** sur le lieu de travail et pendant les heures de travail. Point n'est besoin d'insister sur les risques de pression qui risquent d'en découler pour les salariés et sur les conséquences quant au fonctionnement de l'entreprise...

3) L'institution d'un **délégué syndical « cadre » supplémentaire** lorsqu'une organisation obtient des élus dans les premiers et deuxièmes collèges, semble procéder, pour sa part, du souci de favoriser les organisations qui ont vocation à représenter l'ensemble des catégories de salariés, au détriment de la confédération de l'encadrement. Ainsi, se trouverait réduite la possibilité pour le personnel d'encadrement d'exprimer ses aspirations propres par le canal d'une organisation spécifique.

En outre, l'ensemble des projets sur les droits des travailleurs n'est pas sans susciter des inquiétudes en ce qui concerne la mise en place d'une hiérarchie parallèle d'origine plus ou moins spontanée qui court-

circuiterait la hiérarchie officielle et normale de l'entreprise en plaçant l'encadrement dans une situation de subordination qui deviendrait rapidement insupportable pour ses membres.

L'encadrement doit donc, pour le bon fonctionnement de nos entreprises conserver le rôle qui est le sien et sa principale organisation syndicale représentative ne doit pas se trouver désavantagée par rapport aux centrales ouvrières à vocation générale.

4) Le rôle des syndicats est également renforcé par la possibilité donnée à l'inspecteur du travail d'envoyer copie du procès-verbal de carence **pour l'organisation des élections professionnelles aux syndicats les plus représentatifs du département.**

Votre commission ne peut que s'étonner du rôle dévolu aux syndicats de prêter main forte pour l'exécution d'obligations légales de l'employeur et de l'intervention des syndicats dans une procédure administrative.

Les syndicats deviendraient-ils le bras séculier de l'Etat en matière de droit du travail ? La question mérite d'être posée avant d'engager le pays dans une voie dangereuse pour notre démocratie.

5) Le projet prévoit également la possibilité pour les **salariés étrangers** d'assurer des fonctions de direction dans un syndicat et supprime la nécessité de s'exprimer en français, pour les candidats aux fonctions de délégués du personnel, de délégués syndicaux et de membres du comité d'entreprise.

Sans nier le rôle qu'ont joué et que jouent encore les travailleurs étrangers intégrés dans la société française, il convient de s'interroger sur le bien fondé de ces mesures qui pourraient n'avoir pour objet que de renforcer les effectifs de certaines organisations syndicales et qui n'auront pas nécessairement pour conséquence sur le plan pratique, de favoriser le dialogue dans les entreprises.

6) Enfin, le projet permet aux salariés **retraités** de constituer des syndicats spécifiques, alors qu'ils peuvent, selon le droit en vigueur, continuer d'adhérer à une organisation syndicale après leur cessation d'activité ou se constituer en associations de la loi de 1901.

## **B. — Le projet de loi tend à placer les représentants du personnel dans une situation exorbitante du droit commun**

Cette tendance se manifeste par plusieurs dispositions du projet qui tendent à placer les représentants du personnel en marge ou à côté du droit commun.

1) Ainsi, **interdiction est faite à l'employeur d'intenter une action à l'encontre des salariés à l'occasion de dommages résultant d'une grève et de l'exercice du droit syndical** ; en outre, cette interdiction est étendue aux procédures en cours. Outre le caractère manifestement inconstitutionnel de cette disposition rétroactive, on voit mal pourquoi les salariés bénéficieraient d'une irresponsabilité totale notamment pour des faits manifestement insusceptibles de se rattacher à l'exercice d'une liberté publique.

Le droit doit continuer de régir les relations sociales en France et l'action syndicale sous toutes ses formes.

2) **La procédure est accélérée devant le tribunal d'instance en cas de contestations électorales**, matière qui relève par ailleurs du domaine réglementaire et n'a donc pas sa place dans le projet de loi.

3) **Les modalités électorales** sont fixées par accord d'entreprise ou par le juge d'instance alors que celles-ci devraient normalement être fixées par la loi et respecter le droit commun des élections.

4) **Les contestations électorales** sont jugées par le tribunal d'instance en **dernier ressort** pour des raisons de rapidité. L'appel disparaît et seul subsiste le pourvoi en cassation. Votre commission ne peut, là encore, que s'étonner de la disparition d'une voie de recours qui constitue une garantie pour les parties.

5) L'institution d'un **seuil de 10 % pour la prise en compte des ratures** sur une liste électorale présentée par une organisation syndicale constitue également une novation dans notre droit électoral en matière sociale. Au prétexte de privilégier le syndicat qui présente une liste de candidats, le projet de loi porte atteinte au « droit de rature » du salarié électeur, c'est-à-dire à sa liberté de choisir ou d'écarter tel ou tel candidat.

### C. — L'introduction de la politique dans l'entreprise

Celle-ci se manifeste par plusieurs dispositions du projet qui tendent à introduire sous une forme plus ou moins directe le débat politique au sein des entreprises.

1) **Le contenu des documents syndicaux** circulant dans l'entreprise est **librement déterminé par le syndicat**, sous la seule réserve des dispositions relatives à la presse.

On est donc très loin des dispositions actuellement en vigueur qui n'autorisent la diffusion d'affiches, publications et tracts qu'à la condition que ces documents soient de nature syndicale.

2) **Des personnalités extérieures** à l'entreprise, syndicales ou non, peuvent avoir **accès à l'entreprise** sur invitation des sections syndicales et du comité d'entreprise, sous réserve, pour les personnalités non syndicales, de l'accord du chef d'entreprise.

Il convient de rappeler seulement que certains responsables syndicaux exercent par ailleurs des fonctions politiques ; l'entreprise risque ainsi de devenir un forum politique ouvert aux candidats à certaines fonctions électives qui viendront d'autant plus aisément briguer des suffrages dans l'entreprise que l'employeur, soumis à des pressions, ne pourra s'opposer à la venue de tel ou tel responsable politique.

3) **Le comité d'entreprise** pourra, en outre organiser des **réunions d'information sur les problèmes d'actualité**, c'est-à-dire éventuellement sans lien avec les problèmes spécifiques de l'entreprise.

4) Le comité d'entreprise s'occupera désormais **d'œuvres sociales et « culturelles »** ; le flou de ce dernier qualificatif paraît loin de contenir l'action du comité au seul domaine qui devrait être le sien.

5) Enfin, la **liberté de circulation des délégués syndicaux et des délégués du personnel** à l'intérieur de l'entreprise (sous réserve de ne pas apporter de gêne importante au travail des salariés) et à l'extérieur de celle-ci pendant les heures de travail, n'est pas sans entraîner le risque de voir l'entreprise transformée en lieu de débat alors que la conjoncture économique et la situation de l'emploi imposent d'autres priorités.

\*  
\* \*

Il n'est pas nécessaire d'insister longuement sur le caractère négatif et laxiste de cette série de dispositions. L'entreprise est d'abord et doit rester un lieu de travail et son ouverture au débat politique ou à des matières aux contours mal définis ne peut que porter atteinte à sa compétitivité.

L'expression syndicale doit garder son caractère propre et ne pas relayer le discours politique tenu par tel ou tel parti.

Enfin, l'idée de citoyenneté dans l'entreprise avancée dans le rapport Auroux apparaît comme une notion erronée et dangereuse.

En effet, l'entreprise n'est pas une collectivité publique permettant l'exercice de toutes les libertés publiques surtout lorsque celles-ci n'ont pas de rapport direct avec la vie de l'entreprise, et la citoyenneté devra pour ces matières s'exercer à l'extérieur d'un lieu de production et qui doit le rester.

#### **D. — Des éléments de cogestion étrangers à la nature de l'entreprise française**

Ceux-ci résultent essentiellement des nouveaux pouvoirs conférés au comité d'entreprise et aboutissent, dans une large mesure, à modifier profondément la nature de l'institution.

A la mission de coopération avec l'employeur qui lui était autrefois assignée, se substitue une fonction de contrôle de la gestion du chef d'entreprise, contrôle assuré en dotant le comité de moyens correspondants.

Ces éléments de cogestion introduits dans l'entreprise française risquent donc, en multipliant les consultations, de ralentir considérablement le processus de la prise de décision par le chef d'entreprise.

Ainsi, le comité d'entreprise dont la personnalité civile est par ailleurs reconnue voit ses missions élargies :

1) Le comité d'entreprise est informé de l'organisation économique et juridique de l'entreprise et, de ses prises de participation ; il émet

un avis sur les augmentations de prix prévues ; en bref, **il est associé à la stratégie industrielle, financière et commerciale** de l'entreprise en partageant notamment le secret nécessaire de certaines stratégies, ce qui ne va pas sans risques pour la réussite de ces dernières.

2) Le comité d'entreprise est consulté sur l'introduction de **nouvelles technologies** susceptibles d'avoir une incidence sur **l'emploi**. Ne court-on pas le risque de voir les salariés s'opposer à une évolution nécessaire des techniques de production qui ont, à court terme, un effet négatif pour l'emploi mais qui sont imposées par les impératifs de la compétitivité ?

3) Le comité d'entreprise a accès à une **documentation économique et financière** détaillée et bénéficie de l'assistance **d'experts** (expert-comptable ayant accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes, expert pour les projets importants) rémunérés par l'entreprise et y ayant libre accès.

4) Il est institué une **commission économique** au sein du comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 1 000 salariés ; celle-ci peut notamment entendre tout cadre supérieur ou dirigeant, est assistée de l'expert-comptable et bénéficie de 40 heures annuelles de crédit d'heures payées comme temps de travail.

Il n'est pas nécessaire d'insister longuement sur le changement de nature du comité d'entreprise résultant de ces dispositions nouvelles ; celles-ci introduisent des éléments de cogestion dans la conduite de nos entreprises, sans entraîner corrélativement un partage de responsabilité.

Partageant le secret des diverses stratégies de l'entreprise, contrôlant l'introduction des technologies nouvelles, conseillé par des experts extérieurs à l'entreprise qui contrôleront la gestion patronale et qui substitueront leur appréciation à celle des dirigeants et des cadres supérieurs — lesquels pourront être entendus par lui —, le comité d'entreprise disposera en fait d'un véritable pouvoir dans la gestion de l'entreprise. Le pouvoir de direction du chef d'entreprise s'en trouvera ainsi — en dépit des affirmations du Ministre du travail — réduit d'autant, alors que sa responsabilité restera entière.

Les effets de ces dispositions apparaissent particulièrement incertains du fait de la nature des relations du travail en France et de la conception que certaines organisations se font de l'action syndicale.

## E. — La disparition progressive des seuils d'effectifs

Celle-ci résulte d'aménagements aux seuils en vigueur proposés par le projet et qui déclenchent selon le nombre de salariés la mise en place d'institutions représentatives.

A l'exception de quelques dispositions limitées qui tendent à confondre les fonctions de certaines institutions, le projet va globalement dans le sens d'un assouplissement des seuils et donc d'une généralisation des instances représentatives à l'ensemble du tissu économique français.

1) **La suppression du seuil de 50 salariés** pour l'institution de la section syndicale a été ajoutée par l'Assemblée Nationale au texte du Gouvernement. La création de la section n'emporte pas nécessairement désignation de délégués syndicaux et ne comporte pas de crédit d'heures correspondants ; cependant cette disposition risque d'aboutir à la création de plusieurs sections dans des entreprises de très petite taille si un syndicat représentatif en fait la demande, et donc de conduire à des situations à la limite de l'absurde.

2) **Des délégués du personnel de site** sont institués dans les entreprises de moins de onze salariés regroupant au moins 50 salariés dans une même zone géographique.

Cependant, le texte transmis sur cette disposition par l'Assemblée Nationale ne précise pas la notion de « site » non plus que les modalités de fonctionnement de cette institution représentative nouvelle qui supprime la condition du seuil d'effectifs prévu pour la mise en place des délégués du personnel. Par ailleurs, cette institution nouvelle conduit à l'intervention dans une entreprise, de délégués qui ne font pas partie de son personnel.

3) **Un comité d'entreprise commun** est obligatoire dans les « **unités économiques et sociales** » regroupant dans des entreprises distinctes au moins 50 salariés, reconnues par convention ou décision de justice.

Si cette disposition, conformément aux décisions jurisprudentielles, permet de contraindre les entreprises de plus de 50 salariés à constituer un comité d'entreprise lorsqu'elles ont fictivement procédé à une division en établissement, elle aura aussi pour conséquence d'astreindre à la constitution d'un comité, des entreprises distinctes les

unes des autres lorsque la notion d' « unité économique et sociale » sera dégagée par le juge ou par convention. L'imprécision de cette notion paraît des plus dangereuses et susceptible d'application à des entreprises individuelles dépourvues de tout lien entre elles.

4) Enfin le projet prend en compte **intégralement** (à l'exception des travailleurs à temps partiel) **les salariés à statut particulier** dans les effectifs de l'entreprise, ce qui contribue encore à généraliser les institutions représentatives dans des entreprises qui emploient un personnel souvent peu stable en raison de la nature de leur activité. Il s'agit là encore d'une atténuation apportée à la règle des seuils d'effectifs.

\*  
\*   \*

#### **F. — Les charges nouvelles résultant pour les entreprises des dispositions du projet**

En dépit d'engagements répétés, ces dispositions se traduiront par des charges nouvelles particulièrement lourdes pour l'ensemble des entreprises, mais plus particulièrement pour les petites et les moyennes.

1) Les entreprises de plus de 1 000 salariés devront mettre à la disposition de chaque **section syndicale, un local aménagé.**

2) **Un délégué syndical central** spécifique sera créé dans les entreprises de plus de 2 000 salariés comprenant au moins un établissement de 50 salariés ; ce nouveau délégué ne sera confondu avec le délégué syndical d'établissement que dans les entreprises de moins de 200 salariés.

Il convient de s'interroger sur ce que seront les fonctions spécifiques de ce délégué syndical central.

3) **La protection des salariés contre le licenciement** est étendue aux candidats aux fonctions de délégués syndicaux et portée de 6 à 12 mois.

Il en est de même pour les délégués du personnel qui voient la durée de leur protection doublée.

4) Il est institué un **droit à réintégration** des délégués du personnel, des délégués syndicaux et des membres du comité d'entreprise, lorsque leur licenciement est annulé sur recours devant le juge administratif ou le ministre du travail; cette réintégration s'accompagne d'indemnités compensatrices et du règlement rétroactif des cotisations sociales correspondantes. Point n'est besoin d'insister sur les rigidités introduites par ces deux dernières dispositions en matière de gestion du personnel, notamment dans les petites entreprises dans lesquelles une grande partie du personnel pourrait ainsi bénéficier d'une quasi inamovibilité ou se verrait réintégré après un long délai.

5) **Les délégués syndicaux bénéficient d'une augmentation des heures de délégation** : au moins 10 h par mois entre 50 et 100 salariés, 15 h entre 151 et 500, 20 h pour plus de 500 salariés, 20 h pour le délégué syndical central, 10 h par an pour la négociation de l'accord d'entreprise au profit de chaque section syndicale dans les entreprises de moins de 500 salariés et 15 h dans celles de plus de 1 000 salariés, ce temps étant considéré comme temps de travail.

6) Les délégués du personnel et les comités d'entreprise des entreprises utilisatrices prendront par ailleurs en compte certaines revendications des **salariés extérieurs** à celles-ci, notamment des travailleurs temporaires, ce qui devrait se traduire par des charges nouvelles.

7) En cas de mise en place d'un **dispositif de contrôle des élections** des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise, sur décision du juge d'instance, celui-ci est à la charge de l'employeur.

8) Les membres du comité d'entreprise bénéficient d'un **stage initial de formation économique** de cinq jours pris sur leur temps de travail, payé et qui s'ajoute aux crédits d'heures existants; il est financé par l'employeur dans les entreprises les plus petites, c'est-à-dire dans celles de moins de 100 salariés.

9) Le projet institue un **comité de groupe** disposant de moyens d'expertise financés par l'entreprise dominante et composé de représentants du personnel pris parmi les élus au comité d'entreprise dont le temps est payé comme temps de travail effectif.

Il convient de noter qu'en cette matière, le projet fait progresser le droit du travail plus rapidement que le droit des sociétés qui ne définit pas encore le groupe.

10) **Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise** bénéficient d'un crédit d'heures supplémentaire de 20 h par mois. Il faut noter à cet égard la confusion des rôles qui intervient entre des institutions de nature différente.

11) Les réunions des **délégués du personnel provoquées à l'initiative du chef d'entreprise** ne sont pas déduites des crédits d'heures dont ils bénéficient. Cette non imputation apparaît illogique et l'on peut s'interroger sur la finalité des heures de délégation.

12) Enfin, après le vote de l'Assemblée Nationale, **la subvention de fonctionnement** accordée au comité d'entreprise instituée par le projet s'ajoute et ne s'impute plus, comme dans le projet de loi initial, sur la subvention destinée aux œuvres sociales.

\*  
\*   \*

L'ensemble de ces obligations rapidement résumées détermine des charges nouvelles non négligeables pour les entreprises ; si certaines d'entre-elles seront en mesure de les supporter, qu'en sera-t-il des petites et des moyennes, notamment celles qui sont à la limite de la survie économique ?

Le ministre du travail avançait un chiffre de 2 % de la masse salariale pour le fonctionnement des institutions représentatives dans les P.M.E. Les organisations d'employeurs citaient pour leur part des chiffres largement supérieurs

Il serait souhaitable qu'un chiffrage précis des charges nouvelles soit avancé pour l'ensemble des entreprises françaises et pour chaque catégorie d'entre elles selon leurs effectifs.

Ces obligations sont d'autant plus inacceptables qu'elles interviendront dans une conjoncture qui risque d'être encore plus dégradée pour les entreprises françaises tenues, en outre, pendant plusieurs mois, de se plier au blocage des prix.

## CONCLUSION

Ainsi, les principales orientations de ce deuxième projet Auroux témoignent-elles toutes d'un souci essentiel : conférer à des organisations syndicales, pas nécessairement toujours parfaitement représentatives du monde du travail dans toutes les entreprises, le rôle d'interlocuteur unique de l'employeur ; associer les représentants du personnel à la gestion des entreprises ; généraliser les institutions de représentation au plus grand nombre d'entreprises ; introduire dans celles-ci des débats sans lien direct avec ce qui doit rester l'activité naturelle du syndicat.

Le projet tend à accorder beaucoup de droits nouveaux aux travailleurs et à imposer en contrepartie des obligations qui auraient peut-être pu, pour certaines d'entre-elles, être acceptées par les employeurs si elles avaient été proposées progressivement.

Ces dispositions nouvelles entraîneront des charges nouvelles qui pèseront sur les coûts de production des entreprises françaises dans une conjoncture déprimée, se caractérisant principalement par une détérioration de nos échanges avec l'extérieur et risquant de se traduire rapidement par une dégradation de la situation de l'emploi.

Enfin, comment admettre une telle augmentation des charges et un alourdissement des contraintes des entreprises alors que celles-ci viennent d'être soumises pour plusieurs mois à un blocage des prix qui réduit encore leur marge de manœuvre dans l'utilisation des facteurs de production ? Or, il convient de rappeler surtout dans les circonstances présentes qu'il n'y a pas de progrès social possible sans entreprises saines et sans économie solide ; vouloir provoquer des avancées sociales sans en tenir compte c'est semer des illusions !

Il ne semble pas qu'une réforme législative aussi profonde que celle visant les institutions représentatives du personnel constitue la meilleure formule pour améliorer les rapports sociaux dans nos entreprises. La valorisation des structures existantes et un fonctionnement

plus satisfaisant de celles-ci auraient plus de chance de débloquent nos relations du travail.

La législation existante confère aux institutions représentatives du personnel un rôle et des moyens qui permettent aux travailleurs d'être pleinement associés à la vie de l'entreprise.

La politique conventionnelle et les expériences menées ont permis et permettront un élargissement de la mission de ces institutions, en tenant compte des spécificités des diverses branches professionnelles et des entreprises. L'adoption du projet de loi, par contre, imposerait, outre les orientations dangereuses qu'il recèle, un système uniforme à l'ensemble des entreprises sans aucunement tenir compte de leurs particularités et de leur diversité du point de vue de la taille, de l'activité et de la structure de main-d'œuvre.

L'amélioration des rapports sociaux en France passe par une meilleure application du dispositif législatif déjà existant et par son adaptation à travers la poursuite d'une politique conventionnelle active.

Notre arsenal législatif ne devrait-il pas, en ce domaine, consister en dispositions générales qui imposent des obligations minimales à l'employeur et confèrent des droits raisonnables aux salariés en matière d'expression? Les conventions collectives et les accords d'entreprise devraient compléter par des dispositions spécifiques adaptées à chaque branche d'activité, à chaque entreprise selon sa nature, voire à chaque atelier, les garanties résultant des dispositions de la loi.

La politique conventionnelle s'est révélée depuis 20 ans comme un facteur décisif de progrès social en France. Elle peut et doit rester l'élément déterminant de l'amélioration des relations sociales dans l'avenir. Ne pas l'admettre, c'est douter de la capacité des partenaires sociaux de poursuivre l'action positive menée jusqu'à présent.

Une meilleure efficacité des institutions représentatives du personnel peut également être obtenue à travers la concrétisation de propositions dont certaines ont été formulées par le rapport Sudreau :

— la création d'une délégation économique présidée par le chef d'entreprise serait de nature à rendre plus efficace le rôle économique du comité d'entreprise, sans pour autant en faire un contre pouvoir ;

— l'obligation faite au sein d'un groupe aux dirigeants de la maison mère de venir devant le comité d'entreprise de filiales pour s'expliquer serait certainement plus efficace que la création d'un comité de

groupe pour permettre au personnel de connaître l'opinion du décideur ;

— l'extension des commissions de formation aux entreprises de plus de 200 personnes, telle qu'elle va être décidée dans les jours qui viennent, par voie conventionnelle est de nature à donner une impulsion nouvelle à la politique de formation dans les entreprises et à y associer dans de meilleures conditions les travailleurs ;

— l'application avec souplesse de la notion de seuil pour l'introduction des institutions représentatives du personnel, par exemple en laissant, après le franchissement du seuil un délai de deux à trois ans au chef d'entreprise pour se conformer à la législation existante, cesserait de faire de ce seuil un frein à l'embauche ;

— l'obligation faite à l'expert auquel a recours le comité d'entreprise, d'engager sa responsabilité (ce qui n'est absolument pas prévu dans le projet de loi) pourrait contribuer à rendre ces conclusions plus réalistes et plus crédibles.

C'est en s'engageant dans cette voie de l'amélioration du fonctionnement des structures existantes que les institutions représentatives du personnel peuvent jouer de mieux en mieux le rôle qui leur incombe. La solution ne réside pas dans l'adoption d'un projet de loi qui ne tient compte ni des caractéristiques des partenaires sociaux en France ni de la nécessité d'éviter de plaquer un système uniforme sur toutes les entreprises, ni du souci de préserver l'efficacité du processus de décision dans l'entreprise, ni de l'impérieuse obligation de sauver et d'améliorer les positions de l'économie française engagée dans une compétition difficile. Perdre cette compétition serait remettre en cause tout l'acquis social des dernières décennies.

Votre Commission exprime en conséquence ses plus extrêmes réserves à l'égard de ce projet de loi et propose en conséquence que soit opposée, sur ce texte, la question préalable prévue par l'article 44, alinéa 3, de notre règlement et dont l'objet est de décider qu'il n'y a pas lieu de passer à l'examen des articles du projet.

## **QUESTION PRÉALABLE**

**présentée par M. Daniel HOEFFEL  
au nom de la commission spéciale**

« En application de l'article 44, 3<sup>e</sup> alinéa, du règlement, le Sénat décide qu'il n'y a pas lieu de poursuivre la délibération sur le projet de loi adopté par l'Assemblée Nationale après déclaration d'urgence, relatif au développement des institutions représentatives du personnel ».

## TABLEAU COMPARATIF

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission                      |
|---|------------------------|---|---|
| <p>—</p> <p>Code du travail</p> <p>LIVRE IV</p> <p><b>LES GROUPEMENTS<br/>PROFESSIONNELS, LA<br/>REPRÉSENTATION ET<br/>L'INTÉRESSEMENT DES<br/>SALARIÉS</b></p> <p>TITRE PREMIER</p> <p><b>LES SYNDICATS<br/>PROFESSIONNELS</b></p> <p>CHAPITRE<br/>PRÉLIMINAIRE</p> <p><i>Art. L. 410-1. — Les dispositions du titre premier du présent livre sont applicables notamment aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.</i></p> <p>CHAPITRE PREMIER</p> <p>Statut juridique<br/>des syndicats</p> <p>Section I. — <i>Objet et constitution.</i></p> <p><i>Art. L. 411-1. — Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.</i></p> <p><i>Art. L. 411-2. — Les syndicats ou associations</i></p> | <p>—</p>               | <p>—</p> <p>Article premier A (nouveau)</p> <p><i>L'article L. 411-1 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</i></p> <p>« <i>Art. L. 411-1. — Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.</i> »</p> | <p>—</p> <p>Adoption de<br/>la question préalable</p> |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|--|------------------------|---|----------------------------------|
| <p>professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes, concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement.</p>  |                        |   |                                  |
| <p>Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, les personnes employant sans but lucratif des salariés peuvent se grouper en syndicat pour la défense des intérêts qu'elles ont en commun en tant qu'employeur de ces salariés.</p>  |                        |   |                                  |
| <p><i>Art. L. 411-3.</i> — Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction.</p>  |                        |   |                                  |
| <p>Ce dépôt est renouvelé en cas de changement de la direction ou des statuts.</p>   |                        |   |                                  |
| <p><i>Art. L. 411-4.</i> — Les membres français de tout syndicat professionnel chargés de l'administration ou de la direction de ce syndicat doivent jouir de leurs droits civiques et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code électoral.</p> |                        |   |                                  |
| <p><i>Tout ressortissant étranger adhérent à un syndicat peut accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat s'il n'a encouru aucune des condamnations visées à l'alinéa précédent et s'il travaille en France depuis cinq ans au</i></p>                         |                        |   |                                  |
|  |                        | <p>Article premier B(nouveau)</p>   |                                  |
|  |                        | <p><i>Le deuxième alinéa de l'article L. 411-4 du Code du travail est ainsi modifié :</i></p>                                 |                                  |
|  |                        | <p><i>1° Après les mots : « ressortissant étranger » sont insérés les mots : « âgé de dix-huit ans accomplis » ;</i></p>      |                                  |
|  |                        | <p><i>2° Après les mots : « aucune des condamnations visées à l'alinéa précédent », la fin de l'alinéa est supprimée.</i></p> |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|--|------------------------|--|----------------------------------|
| <p>moins à la date de sa désignation. Cette dernière condition n'est pas opposable aux ressortissants d'un Etat membre de la Communauté économique européenne. La proportion des étrangers parmi les membres du syndicat chargé des fonctions d'administration ou de direction ne peut excéder le tiers.</p> |                        | <p>Article premier C (nouveau)</p>   |                                  |
| <p>Art. L. 411-5. — Les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent, sans l'autorisation de leur mari, adhérer aux syndicats professionnels et participer à l'administration ou à la direction.</p>  |                        | <p>L'article L. 411-5 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 411-5 : Tout salarié, quel que soit son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix. »</p>  |                                  |
| <p>Art. L. 411-6. — Les mineurs âgés de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats sauf opposition de leur père, mère ou tuteur, ils ne peuvent participer à l'administration ou à la direction.</p>  |                        | <p>Article premier D (nouveau)</p> <p>L'article L. 411-6 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 411-6. — Tout adhérent d'un syndicat professionnel peut, s'il remplit les conditions fixées par l'article L. 411-4, participer à l'administration ou à la direction de ce syndicat. »</p> |                                  |
| <p>Art. L. 411-7. — Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont cessé</p>   |                        | <p>Article premier E (nouveau)</p> <p>L'article L. 411-7 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 411-7. — Les personnes qui ont cessé l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession si elles</p>   |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|------------------------|--|----------------------------------|
| <p>—</p> <p>l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession si elles l'ont exercée au moins un an.</p>  | <p>—</p>               | <p>—</p> <p><i>l'ont exercée au moins un an, peuvent soit continuer à faire partie d'un syndicat professionnel de salariés, soit constituer un syndicat conformément aux dispositions de l'article L. 411-2. »</i></p> | <p>—</p>                         |
| <p><i>Art. L. 411-8. —</i> Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant nonobstant toute clause contraire, sans préjudice du droit pour le syndicat de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.</p>   |                        |  |                                  |
| <p><i>Art. L. 411-9. —</i> En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun cas ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.</p> |                        |  |                                  |
| <p>Section II. — <i>Capacité civile.</i></p>  |                        |  |                                  |
| <p><i>Art. L. 411-10. —</i> Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile.</p>   |                        |  |                                  |
| <p><i>Art. L. 411-11. —</i> Ils ont le droit d'ester en justice. Ils peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.</p>  |                        |  |                                  |
| <p><i>Art. L. 411-12. —</i> Ils ont le droit d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit</p>  |                        |  |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture | Propositions<br>de la Commission |
|--|------------------------|--|----------------------------------|
| <p>ou à titre onéreux, des biens meubles ou immeubles.</p>   |                        |  |                                  |
| <p>Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnelle sont insaisissables.</p>   |                        |  |                                  |
| <p><i>Art. L. 411-13.</i> — Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création d'habitations à loyer modéré et à l'acquisition de terrains pour jardins ouvriers, éducation physique ou hygiène.</p>  |                        |  |                                  |
| <p><i>Art. L. 411-14.</i> — Ils peuvent librement créer et administrer des offices de renseignements pour les offres et les demandes de travail, créer, administrer ou subventionner les œuvres professionnelles telles que : institutions professionnelles de prévoyance, laboratoires, champs d'expérience, œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession.</p> |                        |  |                                  |
| <p><i>Art. L. 411-15.</i> — Ils peuvent, en se conformant aux autres dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.</p>  |                        |  |                                  |
| <p>Les fonds de ces caisses sont insaisissables dans les limites déterminées par le code de mutualité.</p>   |                        |  |                                  |
| <p>Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre des sociétés de secours mutuels et de retraite pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versement de fonds.</p>   |                        |  |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture | Propositions<br>de la Commission |
|---|------------------------|--|----------------------------------|
| <p>—</p> <p><i>Art. L. 411-16.</i> — Ils peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.</p>  |                        |  |                                  |
| <p><i>Art. L. 411-17.</i> — Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés ou entreprises. Sont seules admises à discuter les conventions collectives les organisations de travailleurs constituées en syndicats conformément au présent titre, à l'exclusion des associations quel qu'en soit l'objet. Tout contrat ou convention visant les conditions collectives du travail est passé dans les conditions déterminées par le chapitre premier du titre III du Livre premier du présent Code.</p> |                        |  |                                  |
| <p><i>Art. L. 411-18.</i> — S'ils y sont autorisés par leurs statuts et à condition de ne pas distribuer de bénéfices, même sous forme de ristournes, à leurs membres, les syndicats peuvent :</p>  |                        |  |                                  |
| <p>1° Acheter pour les louer, prêter ou répartir entre leurs membres tous les objets nécessaires à l'exercice de leur profession, matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail ;</p>  |                        |  |                                  |
| <p>2° Prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués ; faciliter cette vente par exposition, annonces, publications, groupement de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.</p>  |                        |  |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture | Propositions<br>de la Commission  |
|--|---|--|---|
| <p><i>Art. L. 411-19.</i> — Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.</p>  | <p>Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication et copie.</p>   | Article premier F (nouveau)                                      | <p><i>A l'article L. 411-21 du Code du travail, les mots : « économiques, industriels commerciaux et agricoles » sont remplacés par les mots : « matériels et moraux ».</i></p> |
| <p>Section III. — <i>Unions de syndicats.</i></p>  | <p><i>Art. L. 411-21.</i> — « Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions du présent titre peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts <i>économiques, industriels, commerciaux et agricoles.</i> »</p> | Article premier G (nouveau)                                      | <p><i>Dans le premier alinéa de l'article L. 412-4 du Code du travail, les mots : « employant habituellement au moins cinquante salariés » sont supprimés.</i></p>              |
| <p><i>Art. L. 412-4.</i> — Dans toutes les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés, quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique, les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions des sections II et III ci-après.</p> | <p>Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.</p>   |  |   |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|--|---|--|----------------------------------|
| <p>Des décrets en Conseil d'Etat fixent, le cas échéant, les modalités d'application du présent chapitre aux activités, qui par nature conduisent à une dispersion ou à une mobilité permanente du personnel, liées à l'exercice normal de la profession.</p> <p>.....</p> <p><i>Art. L. 521-1.</i> — La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.</p> <p>Son exercice ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.</p> | <p>Article premier.</p> <p>Après l'article L. 412-4 du Code du travail est inséré un article L. 412-5 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 412-5. — Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.</p> | <p>Article premier H (nouveau)</p> <p><i>L'article L. 521-1 du Code du travail est complété par un nouvel alinéa ainsi rédigé :</i></p> <p>« Aucune action ne peut être intentée à l'encontre de salariés, de représentants du personnel élus ou désignés ou d'organisations syndicales de salariés, en réparation de dommages causés par un conflit collectif de travail ou à l'occasion de celui-ci, hormis les actions en réparation du dommage causé par une infraction pénale et du dommage causé par des faits manifestement insusceptibles de se rattacher à l'exercice du droit de grève ou du droit syndical. Ces dispositions sont applicables aux procédures en cours. »</p> <p>Article premier</p> <p>alinéa sans modification.</p> <p>« Art. L. 412-5. — Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entrepri-</p> |                                  |

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions  
de la Commission**

« Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine ou à 85 heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. Pour les salariés dont la durée est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail ou la durée *normale* si celle-ci est inférieure.

Les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents. »

**Section II. — Sections  
syndicales.**

**Art. 2.**

I. — Les articles L. 412-5 à L. 412-9 deviennent les articles L. 412-6 à L. 412-10.

*Art. L. 412-5.* — Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 411-1.

*ses, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile* sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

« Les salariés...

...supérieure à vingt heures... ou à quatre-vingt-cinq heures...

... par la durée légale du travail ou la *durée conventionnelle* si celle-ci est inférieure.

alinéa sans modification.

**Art. 2.**

I. — a) Les articles L. 412-5 à L. 412-9 du *Code du travail* deviennent les articles L. 412-6 à L. 412-10.

b) *Dans l'article L. 412-5, qui devient l'article L. 412-6, les mots :*

« *Chaque syndicat représentatif peut constituer* » sont remplacés par les mots : « *Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer* ».

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|------------------------|--|----------------------------------|
| <p><i>Art. L. 412-6.</i> — La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise <i>en dehors des temps et des locaux de travail.</i></p>  |                        | <p>c) <i>Dans l'article L. 412-6, qui devient l'article L. 412-7, les mots : « en dehors des temps et des locaux de travail » sont supprimés.</i></p>  |                                  |
| <p><i>Art. L. 412-7.</i> — L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.</p>  |                        |  |                                  |
| <p>Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.</p>   |                        |  |                                  |
| <p>Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.</p>  |                        |  |                                  |
| <p>Les publications et tracts de <i>nature syndicale</i> peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.</p>  |                        | <p>d) <i>Le cinquième alinéa de l'article L. 412-7, qui devient l'article L. 412-8, est ainsi rédigé :</i></p>   |                                  |
| <p><i>Ces communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1.</i></p>   |                        | <p><i>« Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse. »</i></p> |                                  |
| <p><i>Dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage doivent être remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire, au moins une fois par mois (1).</i></p> |                        |  |                                  |
| <p>(1) Modification résultant de l'ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982 modifiant les dispositions du Code du travail relatives au travail temporaire.</p>  |                        |  |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission                                    |
|---|---|---|---|
| <p><i>Art. 412-8.</i> — Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de deux cents salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.</p> | <p>Les modalités d'aménagement et l'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.</p> | <p>e) <i>Après le premier alinéa de l'article L. 412-8, qui devient l'article L. 412-9, est inséré le nouvel alinéa suivant :</i></p> <p><i>« Dans les entreprises ou établissements où sont occupés plus de mille salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. »</i></p> <p>f) <i>Le deuxième alinéa de l'article L. 412-8, qui devient l'article L. 412-9, est ainsi rédigé :</i></p> <p><i>« Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux définis aux deux premiers alinéas du présent article par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise. »</i></p> <p>g) <i>L'article L. 412-9 qui devient l'article L. 412-10, est complété comme suit :</i></p> | <p><i>« Les sections syndicales peuvent inviter des person-</i></p> |
| <p><i>Art. 412-9.</i> — Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des heures et des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.</p>    |   |   |   |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| Section III. — <i>Délégués<br/>syndicaux.</i>   | II. — Les articles L. 412-10 et L. 412-11 du Code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes, pour former les articles L. 412-11 à L. 412-13 :   | <i>nalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux qui leur sont affectés ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans les locaux mis à leur disposition.</i> |                                  |
| <i>Art. 412-10.</i> — Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise désigne dans les conditions fixées ci-après un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise. | « <i>Art. L. 412-11.</i> — Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise désigne dans les limites fixées à l'article L. 412-13 un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise. | « <i>Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.</i>                                   |                                  |
|   |  | « <i>Les réunions prévues aux deux alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail.</i> »  |                                  |
|   |  | II. — Les articles L. 412-10...  |                                  |
|   |  | ... suivantes, qui forment les articles L. 412-11 à L. 412-13 :  |                                  |
|   |  | « <i>Art. L. 412-11.</i> — Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins cinquante salariés désigne...  |                                  |
|   |  | ... chef d'entreprise.   |                                  |
|   |  | « <i>La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.</i> »                |                                  |
|   | « Dans les entreprises d'au moins cinq cents sala-   | alinéa sans modification.  |                                  |

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

riés, tout syndicat représentatif qui a obtenu lors de l'élection du comité d'entreprise un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et qui, au surplus, compte au moins un élu dans l'un quelconque des deux autres collèges peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.

« Art. L. 412-12. — Dans les entreprises d'au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

« Sauf disposition spéciale, l'ensemble des règles relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

« Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer

*Dans les entreprises et organismes visés par l'article L. 421-1 qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.*

« Art. L. 412-12. Dans les entreprises d'au moins deux mille salariés...

... de cinquante salariés

d'établissement.

alinéa sans modification.

« Dans les entreprises de moins de deux mille salariés...

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|--|----------------------------------|
| <p>—</p> <p><i>Art. L. 412-11.</i> — Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est fixé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.</p>   | <p>également les fonctions de délégué syndical d'entreprise. »</p> <p>« <i>Art. L. 412-13.</i> — Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est fixé par décret en Conseil d'Etat compte tenu de l'effectif des salariés.</p> | <p>... également les fonctions de délégués syndical <i>central</i> d'entreprise. »</p> <p>alinéa sans modification.</p>  | —                                |
| <p><i>Art. L. 412-12.</i> — Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de dix-huit ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code électoral.</p>   | <p>« Le nombre ainsi fixé peut être dépassé <i>lorsqu'il y a lieu</i> à application des dispositions <i>spéciales</i> figurant aux articles L. 412-11 (<i>dernier alinéa</i>) et L. 412-12 (<i>alinéa premier</i>). »</p>   | <p>« Le nombre ainsi fixé peut être dépassé <i>en application</i> des dispositions <i>du troisième alinéa</i> de l'article L. 412-11 et du <i>premier alinéa</i> de l'article L. 412-12.</p> | —                                |
| <p>Le délai d'un an prévu à l'alinéa ci-dessus est réduit à quatre mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement. Dans les entreprises de travail temporaire la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est <i>fixée à six mois pour les travailleurs temporaires. Elle est appréciée</i> (1) en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces</p> | <p>III. — L'article L. 412-12 devient l'article L. 412-14.</p>  | <p>III. — <i>L'ancien</i> article L. 412-12 <i>du même code</i> devient l'article L. 412-14.</p>   | —                                |

(1) *Modification résultant de l'ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982 modifiant les dispositions du Code du travail relatives au travail temporaire.*

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

entreprises par des contrats de travail temporaires au cours des dix-huit mois précédant la désignation du délégué syndical, ce délai étant réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

*Art. L. 412-13. — Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue d'urgence. Ces contestations sont portées devant le tribunal d'instance du lieu où la désignation a été effectuée par voie de simple déclaration au greffe. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours qui suivent la désignation du délégué par le syndicat.*

*Le tribunal d'instance statue dans les dix jours*

Art. 3.

I. — L'article L. 412-13 qui devient l'article L. 412-15 est ainsi rédigé :

« Art. L. 412-15. — Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. »

Art. 3.

I. — L'article L. 412-13 du Code du travail, qui devient l'article L. 412-15, est ainsi rédigé :

« Art. L. 412-15. — Les contestations...

... de la seule compétence...

... ressort. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours qui suivent la notification à l'employeur de la désignation du délégué par le syndicat.

« Passé ce délai la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse exciper ultérieurement d'une irrégularité pour priver le délégué désigné du bénéfice des dispositions de la présente section.

« Le tribunal d'instance statue dans les dix jours

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|---|----------------------------------|
| <p><i>sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.</i></p>   |   | <p><i>sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées. La décision peut être déferée à la Cour de cassation.</i></p>                       |                                  |
| <p><i>La décision du tribunal est en dernier ressort mais elle peut être déferée à la Cour de cassation. Le pourvoi est introduit, instruit, jugé, dans les formes et délais prévus en matière électorale.</i></p>                              |   |   |                                  |
| <p><i>Tous les actes judiciaires sont, en cette matière, dispensés de timbre et enregistrés gratis.</i></p>   |   | <p><i>« En cas de baisse importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.</i></p> |                                  |
| <p><i>Art. 412-14. — Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise dans les conditions fixées par décret. Ils doivent être affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.</i></p> | <p>II. — L'article L. 412-14 devient l'article L. 412-16.</p> | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
| <p><i>La copie de la communication adressée au chef d'entreprise est adressée simultanément à l'inspecteur du travail compétent ou à l'autorité qui en tient lieu.</i></p>  |   |   |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission   |
|---|---|---|--|
| <p>—</p> <p>La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.</p> | <p>III. — Il est inséré un article L. 412-17 ainsi rédigé :</p>   | <p>III. — Il est inséré, après ledit article L. 412-16, un article L. 412-17 ainsi rédigé :</p>   | <p>« Art. L. 412-17. — Dans les entreprises de moins de trois cents salariés,...</p> |
|   | <p>« Art. L. 412-17. — Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement ou au comité central d'entreprise. Lorsque, du fait de la taille de l'entreprise ou de l'établissement ou par application des dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 412-11, une organisation peut désigner plusieurs délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, elle fait connaître au chef d'entreprise celui qu'elle désigne comme représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise.</p> | <p>ou par application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 412-11,...</p>   |  |
|   | <p>« Durant les heures de délégation, les délégués syndicaux peuvent circuler librement dans l'entreprise afin de prendre les contacts nécessaires à leur mission, notamment avec les travailleurs à leur poste de travail, sous réserve de ne pas porter préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise ; ils peuvent également se déplacer hors de l'entreprise dans le cadre de leurs fonctions. »</p>  | <p>... au comité d'entreprise.</p> <p>« Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. »</p> |  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p><i>Art.L. 412-15.</i> — Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après <i>avis conforme</i> de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer à titre provisoire la mise à pied immédiate de l'intéressé.</p> | <p>Art. 4.</p> <p>L'article L. 412-15 du Code du travail devient l'article L. 412-18 <i>compte tenu des modifications suivantes :</i></p> <p>I; — Dans le premier alinéa, les <i>termes</i> « avis conforme » sont remplacés par le <i>terme</i> « autorisation ».</p> | <p>Art. 4.</p> <p>L'article L. 412-15 du Code du travail, <i>qui</i> devient l'article L. 412-8, <i>est ainsi rédigé :</i></p> <p>I. — Dans le premier alinéa, les <i>mots</i> : « avis conforme ». Sont remplacés par le <i>mot</i> « autorisation. »</p> |                                  |
| <p>Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.</p>   |  |  |                                  |
| <p>Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.</p>  |  |  |                                  |
| <p>La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant <i>six mois</i> après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.</p>  |  | <p><i>I bis (nouveau).</i> — Au quatrième alinéa, les <i>mots</i> : « six mois » sont remplacés par les <i>mots</i> « douze mois ».</p>  |                                  |
|   | <p>II. — Après le quatrième alinéa de cet article est inséré un alinéa nouveau ainsi rédigé :</p>  | <p>II. — Après le quatrième alinéa sont insérés les alinéas nouveaux suivants :</p>  |                                  |
|   | <p>« .....</p> <p>« Elle est également applicable aux délégués créés par des conventions ou accords collectifs.</p>  | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
|   | <p>« ..... »</p>   |  |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|--|---|--|----------------------------------|
| <p>Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie, en ce qui concerne le renouvellement de son contrat, des mêmes garanties et protection que celles qui sont accordées aux délégués du personnel et aux</p> | <p>III. — L'alinéa 5 qui devient l'article 6 est ainsi rédigé :</p>   | <p>« La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14.</p>   |                                  |
|  | <p>« Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes garanties et protections que celles accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, conformément aux</p> | <p>« Lorsqu'un délégué syndical, ou un ancien délégué syndical remplissant les conditions visées au quatrième alinéa ci-dessus, est englobé, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement qui a pour effet de mettre fin à son mandat, une procédure identique est également applicable si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise. »</p> |                                  |
|  |   | <p>III. — Le cinquième alinéa de cet article est remplacé par les dispositions suivantes qui forment les huitième, neuvième et dixième alinéas :</p>   |                                  |
|  |   | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|--|----------------------------------|
| membres du comité d'entreprise.   | <i>articles L. 425-2 et L. 436-2. »</i>   | <i>Ces dispositions sont applicables pendant les délais prévus aux articles L. 425-1 et L. 436-1.</i>  |                                  |
| L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification qu'il a faite du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, délégué syndical, est soumise à la procédure prévue ci-dessus. |   | <i>Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.</i> |                                  |
| La règle prévue à l'alinéa ci-dessus est applicable dans le cas de la décision prévue à la dernière phrase de l'article L. 420-11.  | IV. — A l'alinéa final, la référence à l'article L. 420-11 est remplacé par une référence à l'article L. 423-10.  | IV. — Au dernier alinéa,...  |                                  |
|   | Art. 5.   | ... l'article L. 423-10.   |                                  |
|   | Après l'article L. 412-18 du Code du travail est inséré un article L. 412-19 ainsi rédigé :   | alinéa sans modification.  |                                  |
|   | « Art. L. 412-19. — L'annulation sur recours hiérarchique par le ministre compétent d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié mentionné à l'article L. 412-18 emporte, pour le salarié concerné et s'il le demande, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent. | alinéa sans modification.  |                                  |
|   | « Il en est de même dans le cas où, sauf sursis à exécution ordonné par le Con-   | alinéa sans modification.  |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi   | Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture   | Propositions de la Commission |
|--|--|--|-------------------------------|
| <p>—</p> <p><i>Art. L. 412-16. — Dans les entreprises et établissements employant habituellement au moins cent cinquante salariés, chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder dix heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement de cent cinquante à trois cents salariés, quinze heures par mois dans les entreprises ou établisse-</i></p> | <p><i>seil d'Etat, le juge administratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un tel licenciement. »</i></p> <p>Art. 6.</p> <p>L'article L. 412-16 du Code du travail devient l'article L. 412-20 avec les modifications suivantes :</p> <p>I. — L'alinéa premier de cet article est remplacé par l'alinéa suivant :</p> <p>« Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder dix heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés, quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 500 salariés et vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 500 salariés. »</p> | <p>« Lorsque l'annulation de la décision d'autorisation du licenciement est devenue définitive, la réintégration telle qu'elle est prévue aux alinéas précédents, s'accompagne du paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période pendant laquelle le délégué syndical s'est trouvé exclu de l'entreprise. La réintégration s'accompagne également du versement des cotisations sociales afférentes à ladite indemnité, qui constitue un complément de salaire. »</p> <p>Art. 6.</p> <p>L'article L. 412-16 du Code du travail, qui devient l'article L. 412-20, est ainsi modifié :</p> <p>I. — L'alinéa premier est ainsi rédigé :</p> <p>« Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à dix heures par mois... dans les entreprises ou établissements occupant cinquante à cent cinquante salariés...</p> <p>...occupant de cent cinquante et un à cinq cents salariés... plus de cinq cents salariés. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. »</p> | <p>—</p>                      |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p>ments occupant habituellement plus de trois cents salariés.</p>  | <p>II. — L'alinéa 2 est abrogé ; l'alinéa 3 devient l'alinéa 2.</p>  | <p>II. — Le deuxième alinéa est abrogé ; le troisième alinéa devient le deuxième.</p>                      |                                  |
| <p><i>Ce temps est payé comme le temps de travail.</i></p>  | <p>III. — Avant l'alinéa final sont insérés les alinéas 3, 4 et 5 ainsi rédigés :</p>  | <p>II. — Avant le dernier alinéa sont insérés les troisième, quatrième et cinquième alinéas suivants :</p> |                                  |
| <p>Dans les entreprises ou établissements où en application de l'article L. 412-11 sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre du premier alinéa ci-dessus ; ils en informent le chef d'entreprise.</p> | <p>« Le délégué syndical central prévu au premier alinéa de l'article L. 412-12 dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.</p>   | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
|   | <p>« En outre, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des personnes appelées à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder dix heures par an dans les entreprises occupant au moins 500 salariés et quinze heures par an dans celles occupant au moins 1 000 salariés, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord.</p> | <p>« En outre, ...</p>   |                                  |
|   |  | <p>... et des salariés de l'entreprise appelés à négocier...</p>   |                                  |
|   |  | <p>... au moins cinq cents salariés...</p>   |                                  |
|   |  | <p>... au moins mille salariés...</p>  |                                  |
|   |  | <p>... ou de cet accord.</p>   |                                  |
|   | <p>« Ce temps est payé comme temps de travail effectif. »</p>  | <p>« Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à</p>                            |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p>Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus.</p>     | <p>Art. 7.</p>   | <p><i>l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. »</i></p>   |                                  |
| <p><i>Art. L. 412-17.</i> — Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables.</p>            | <p>I. — L'article L. 412-17 ancien du Code du travail devient l'article L. 412-21 avec la rédaction suivante :</p>   | <p>Art. 7.</p> <p>L'article L. 412-17 du Code du travail qui devient l'article L. 412-21, est ainsi rédigé :</p>   |                                  |
|   | <p>« <i>Art. L. 412-21.</i> — Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables, notamment celles qui sont relatives à l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où les dispositions législatives n'ont pas rendu obligatoire cette institution. »</p> | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
|   |  | <p>« <i>Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical, tel qu'il est défini par le présent chapitre, par note de service ou décision unilatérale de l'employeur. »</i></p> |                                  |
| <p>CHAPITRE III</p>   |  |  |                                  |
| <p>Marques syndicales.</p>  |  |  |                                  |
| <p><i>Art. L. 413-I.</i> — Les syndicats peuvent déposer, en remplissant les formalités prévues par les articles 5 et suivants de la loi du 31 décembre 1964, leurs</p> |  |  |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p>marques ou labels. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions de ladite loi.</p> <p>Les marques ou labels peuvent être apposées sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous les individus ou entreprises mettant en vente ces produits.</p> <p><i>Art. L. 413-2.</i> — L'utilisation des marques syndicales ou des labels par application de l'article précédent ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions de l'article L. 412-2.</p> <p>Sont nuls et de nul effet tout accord ou disposition tendant à obliger l'employeur à n'embaucher ou à ne conserver à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque ou du label.</p> | <p>Art. 8.</p> <p>I. — Au titre II du Livre IV du Code du travail et après l'intitulé « Les délégués du personnel », l'article L. 420-1 est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p><b>CHAPITRE PREMIER</b></p> <p><b>Champ d'application.</b></p> <p>« <i>Art. L. 421-1.</i> — Le personnel élit des délégués dans tous les établissements</p> | <p>Art. 8.</p> <p>alinéa sans modification.</p> <p><b>CHAPITRE PREMIER</b></p> <p>« <b>Champ d'application.</b></p> <p>« <i>Art. L. 421-1.</i> — Le personnel...</p> |                                  |
| <p><b>TITRE II</b></p>  | <p><b>LES DÉLÉGUÉS<br/>DU PERSONNEL</b></p>  |  |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|---|----------------------------------|
| <p>industriels, commerciaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement plus de dix salariés.</p> | <p>industriels, commerciaux ou agricoles, les offices <i>publics</i> et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, <i>les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif</i> et les associations quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés <i>au moins onze salariés.</i></p> | <p>...et les associations ou tout organisme de droit privé...</p>   |                                  |
|   | <p><i>« La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non.</i></p>  | <p>... au moins onze salariés.</p>  |                                  |
|   |   | <p>« La mise en place...<br/>...<br/>moins onze salariés...</p>   |                                  |
|   |   | <p>... consécutif ou non au cours des trois années précédentes.</p>   |                                  |
|   |   | <p><i>« A l'expiration du mandat annuel des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins six mois. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'alinéa précédent sont à nouveau remplies, la période de trois ans étant toutefois calculée à partir du début du dernier mandat des délégués du personnel.</i></p> |                                  |
|   |   | <p>Dans les établissements...</p>   |                                  |
|   |   | <p>... de onze salariés, ...</p>  |                                  |
|   |   | <p>...<br/>conventionnelle.</p>   |                                  |
|   | <p><i>« Dans les établissements employant moins de 11 salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par voie conventionnelle.</i></p>  | <p><i>« Dans les établissements et organismes visés au premier alinéa du présent article occupant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce dans</i></p>  |                                  |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|-------------------------|--|--|----------------------------------|
| <p>—</p>                | <p>—</p> <p>« Les dispositions du présent titre sont applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Toutefois, ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations pour ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat. »</p> | <p>—</p> <p><i>un même site où sont employés durablement au moins cinquante salariés, le directeur départemental peut, de sa propre initiative, ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient. Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés. A défaut d'accord, le directeur départemental fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre de sièges et leur répartition entre les collèges par application des dispositions du présent titre.</i></p> <p>« Les dispositions...</p> <p>... d'adaptions sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.</p> | <p>—</p>                         |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission  |
|--|--|---|---|
| <p>Un arrêté du ministre chargé du Travail pris après consultation des organisations syndicales intéressées détermine les conditions dans lesquelles les travailleurs à domicile et les assistantes maternelles sont considérés comme faisant partie du personnel ainsi que les modalités particulières de désignation des délégués de ces travailleurs.</p> | <p>« Art. L. 421-2. — Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.</p>   | <p>« Art. L. 421-2. — Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris...</p> | <p>... de l'entreprise.</p>   |
|  | <p>« Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine ou à 85 heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. Pour les salariés dont la durée est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail, par la durée légale du travail ou la durée normale si celle-ci est inférieure.</p> | <p>« Les salariés à temps partiel...</p>  | <p>... vingt heures... ... à quatre-vingt-cinq heures...</p>                                      |
|  | <p>« Les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure y compris les travailleurs temporaires sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise, au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents. »</p>  | <p>... dont la durée de travail est...</p>  | <p>... par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure.</p> |
| <p>Un décret fixe les conditions d'application du présent titre dans l'agriculture.</p>  |  | <p>alinéa sans modification.</p>  |   |
| <p>Art. L. 420-2. — Pour l'appréciation dans les entreprises de travail temporaire des conditions d'effectifs prévues au présent titre, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises,</p>  | <p>II. — L'article L. 420-2 devient l'article L. 421-3.</p>  | <p>II. — L'article L. 420-2 du Code du travail devient l'article L. 421-3.</p>  |   |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture                                      | Propositions<br>de la Commission   |
|---|--|---|--|
| <p>d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaire pendant une durée totale d'au moins <i>trois</i> (1) mois au cours de la dernière année civile.</p>   | <p>III. — Après ledit article L. 412-3, est inséré l'intitulé suivant :</p>  | alinéa sans modification.   |  |
|   | <p>CHAPITRE II</p>   | CHAPITRE II   |  |
|   | <p>« Attributions et pouvoirs. »</p>   | <p>« Attributions et pouvoirs. »</p>  |  |
|   | <p>IV. — L'article L. 420-3 est remplacé par l'article L. 422-1 ainsi rédigé :</p>   | <p>IV. — L'article L. 420-3 du Code du travail qui devient l'article L. 422-1, est ainsi rédigé :</p> |  |
| <p><i>Art. L. 420-3.</i> — I. — Les délégués du personnel ont pour mission :</p>  | <p>« <i>Art. L. 422-1.</i> — Les délégués du personnel ont pour mission :</p>  | alinéa sans modification.   |  |
| <p>— de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives <i>qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaire et des classifications professionnelles</i> du Code du travail et autres lois et règlements, concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité <i>et la prévoyance sociale</i> ;</p> | <p>« — de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives <i>aux salaires</i>, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité.</p> | « — de présenter...   | <p>... la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, <i>ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.</i></p> |
| <p>— de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.</p>  | <p>« — de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions <i>législatives</i> et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.</p>   | alinéa sans modification.   |  |

(1) Modification résultant de l'ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982 modifiant les dispositions du Code du travail relatives au travail temporaire.

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|--|---|--|----------------------------------|
| <p>L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent.</p>  | <p>« Les salariés d'entreprises extérieures qui travaillent dans l'établissement peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives concernant celles des conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement par les délégués du personnel de cet établissement dans les conditions fixées au présent titre. Par ailleurs, les salariés, liés par un contrat de travail temporaire au sens du chapitre IV, titre II, Livre premier du présent Code, peuvent faire présenter, par les délégués du personnel de ces entreprises, dans les conditions fixées au présent titre, leurs réclamations individuelles et collectives concernant l'application des dispositions des articles L. 124-4-2, L. 124-4-6 et L. 124-4-7.</p> | <p>« Les salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice peuvent...</p> |                                  |
| <p>Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur et à ses représentants.</p>  | <p>« Dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel</p>  | <p>... Par ailleurs, dans les entreprises utilisatrices de salariés liés...</p>  |                                  |
| <p>II (1). — Dans les entreprises utilisatrices des salariés liés par un contrat de travail temporaire au sens du chapitre IV du titre II du Livre premier du présent Code, ceux-ci peuvent faire présenter, par les délégués du personnel de ces entreprises, dans les conditions fixées au présent titre, leurs réclamations individuelles et collectives concernant l'application des dispositions des articles L. 124-4-2, L. 124-4-6 et L. 124-4-7.</p> | <p>Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition définis à l'article L. 124-3.</p>  | <p>..., ceux-ci peuvent faire...</p>   |                                  |
| <p>Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats définis à l'article L. 124-3, passés entre les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition de salariés temporaire.</p>   |   | <p>... connaissance des contrats, définis à l'article L. 124-3, passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition de salariés temporaires.</p>              |                                  |
| <p>III. — Dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel</p>  |   | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|---|----------------------------------|
| <p>ou structurel. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.</p>  | <p>ou structurel. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.</p>   | alinéa sans modification.   |                                  |
| <p>Lorsque le nombre de licenciements envisagé est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, la consultation visée à l'alinéa précédent a lieu dans les formes prévues au chapitre premier du titre II du Livre III du présent Code.</p> | <p>« Lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, la consultation visée à l'alinéa précédent a lieu dans les formes prévues au chapitre premier du titre II du Livre III du présent Code.</p> | alinéa sans modification.   |                                  |
|   | <p>« L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire.</p>   | alinéa sans modification.   |                                  |
|   | <p>« Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants. »</p>  | alinéa sans modification.   |                                  |
|   | Art. 9.  | Art. 9.   |                                  |
|   | <p>I. — L'article L. 420—4 devient l'article L. 422—2. Cet article est complété par l'alinéa suivant :</p>   | <p>I. — L'article L. 420-4 du <i>Code du travail</i>, qui devient l'article L. 422-2, est complété par l'alinéa suivant :</p> |                                  |
| <p><i>Art. L. 420-4. —</i> Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.</p>            | <p><i>« Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. »</i></p>   | alinéa sans modification.   |                                  |
|   | <p>II. — Il est inséré un article L. 422-3 ainsi rédigé :</p>  | <p>II. — Il est inséré, après ledit article L. 422-2, un article L. 422-3 ainsi rédigé :</p>                                  |                                  |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture                                      | Propositions<br>de la Commission |
|-------------------------|---|---|----------------------------------|
|                         | <p>« Art. L. 422-3. — Dans les cas prévus à l'article L. 431-2 les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques des comités d'entreprise qui sont définies aux articles L. 432-1 à L. 432-4.</p>                                    | <p>Art. L. 422-3. — Dans les cas...<br/>à l'article L. 431-3 les délégués...<br/>...<br/>L.432-4.</p> |                                  |
|                         | <p>« Les informations sont communiquées et les consultations ont lieu au cours de la réunion mensuelle prévue à l'article L. 424-4.</p>   | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|                         | <p>« Il est établi un procès-verbal concernant les questions économiques examinées. Ce procès-verbal est adopté après modifications éventuelles lors de la réunion suivante et peut être affiché après accord entre les délégués du personnel et l'employeur.</p> | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|                         | <p>« Dans l'exercice des attributions économiques, les délégués du personnel sont tenus au respect des dispositions de l'article L. 432-6.</p>  | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|                         | <p>« Les délégués du personnel peuvent avoir recours aux experts rémunérés par le chef d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 434-6.</p>   | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|                         | <p>« Le budget de fonctionnement dont le montant est déterminé à l'article L. 434-8 est géré conjointement par l'employeur et les délégués du personnel.</p>  | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|                         | <p>« Les délégués du personnel bénéficient de la formation économique dans les conditions prévues à l'article L. 434-10. »</p>  | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture                 | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|--|----------------------------------|
| <p><i>Art. L. 420-5.</i> — En l'absence de comité d'entreprise les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assurent, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.</p> | <p>III. — L'article L. 420-5 devient l'article L. 422-4.</p>  | <p>III. L'article L. 420-5 du Code du travail devient l'article L. 422-4.</p>    |                                  |
| <p>De plus, il sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés, et notamment sur celles qui interviennent après attribution de l'aide financière prévue au troisième alinéa de l'article L. 323-9.</p>  |   |  |                                  |
| <p>S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles graves.</p>  |   |  |                                  |
| <p><i>Art. L. 420-6.</i> — Le nombre des délégués du personnel est déterminé selon des</p>  | <p><i>Art. 10.</i></p> <p>I. — Avant l'actuel article L. 420-6 du Code du travail est inséré l'intitulé suivant :</p> | <p><i>Art. 10.</i></p> <p>I. — Avant l'article L. 420-6...<br/>... suivant :</p> |                                  |
|   | <p><b>CHAPITRE III</b></p>  | <p><b>CHAPITRE III</b></p>   |                                  |
|   | <p>« <b>Composition et élections.</b> »</p>   | <p>« <b>Composition et élections.</b> »</p>                                      |                                  |
|   | <p>II. — Ledit article L. 420-6 devient l'article L. 423-1.</p>   | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p>bases fixées par voie réglementaire compte tenu du nombre des salariés. Il est élu autant de délégués suppléants que de titulaires.</p>  | <p>III. — Le premier alinéa de l'article L. 420-7 devient l'article L. 423-2. Il est complété de la façon suivante :</p>   | <p>III. — a) Le premier alinéa de l'article L. 420-7 du Code du travail devient l'article L. 423-2. Dans cet article, après les mots : « organisations syndicales », les mots : « les plus » sont supprimés. Cet article est complété par le nouvel alinéa suivant :</p> |                                  |
| <p><i>Art. L. 420-7.</i> — Les délégués sont élus d'une part par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.</p> | <p>« Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre. »</p>  | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
|   | <p>Les alinéas 2, 3 et 4 dudit article sont remplacés par l'article L. 423-3 ainsi rédigé :</p>  | <p>b) Les deuxième, troisième et quatrième alinéas dudit article sont remplacés par un article L. 423-3 ainsi rédigé :</p>   |                                  |
| <p>Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions collectives ou par les accords passés entre organisation patronale et ouvrière.</p>  | <p>« Art. L. 423-3. — Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions ou accords collectifs de travail qui ont été signés par l'ensemble des organisations syndicales mentionnées à l'article précédent, ou qui ont fait</p> | <p>« Art. L. 423-3. — Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales</p> |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|--|--|--|----------------------------------|
| <p>La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord s'avère impossible, l'inspecteur du travail décide de cette répartition.</p>                        | <p><i>l'objet d'un arrêté d'extension.</i></p>   | <p><i>représentatives existant dans l'entreprise. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.</i></p>  |                                  |
| <p>Sans préjudice des dispositions qui précèdent dans les entreprises de travail temporaire la répartition des sièges de délégué du personnel peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.</p> | <p>« La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise <i>ou son représentant</i> et les organisations syndicales intéressées.</p> <p>« Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à cette répartition <i>entre les collèges électoraux conformément à l'alinéa premier ou, à défaut, en application de l'article L. 423-2.</i></p> | <p>« La répartition...</p> <p>... et les organisations syndicales <i>représentatives</i> intéressées.</p> <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
|  | <p>« Sans préjudice des dispositions qui précèdent, dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges de délégués du personnel peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire. »</p>  | <p>alinéa sans modification.</p> <p><i>Au cas où le juge d'instance, saisi préalablement aux élections, décide la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures, sont à la charge de l'employeur.</i></p> |                                  |
|  | <p>IV. — Après l'article L. 423-3 est inséré un article L. 423-4 ainsi rédigé :</p>  | <p>alinéa supprimé.</p>  |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p><i>Art. L. 420-8. — Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les</i></p> | <p><i>« Art. L. 423-4. — Dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, l'inspecteur du travail a compétence pour reconnaître le caractère d'établissement distinct pour l'élection des délégués du personnel. »</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Art. 11.</i></p> <p>I. — Après l'article L. 423-4 est inséré un article L. 423-5 ainsi rédigé :</p> <p><i>« Art. L. 423-5. — Des dispositions sont prises par accord de l'employeur et des organisations syndicales concernées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés. »</i></p> <p>II. — Après l'article L. 423-5 est inséré un article L. 423-6 ainsi rédigé :</p> <p><i>« Art. L. 423-6. — Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles. »</i></p> <p>III. — L'article L. 420-8 devient l'article L. 423-7.</p> | <p>alinéa supprimé.</p> <p style="text-align: center;"><i>Art. 11.</i></p> <p>I. — Après l'article L.423-4 du Code du travail est... .. rédigé :</p> <p>alinéa sans modification.</p> <p>II. — <i>Après ledit article,...</i></p> <p><i>« Art. L. 423-6. — Dans les...<br/>... pas vingt-cinq salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués...<br/>... professionnelles. »</i></p> <p>III. — <i>a) L'article L. 420-8 du Code du travail devient l'article L. 423-7.</i></p> <p><i>b) Dans cet article, les mots : « six mois », sont remplacés par les mots : « trois mois ».</i></p> |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|--|---|--|----------------------------------|
| <p>articles L. 5 et L. 6 du Code électoral.</p>  | <p>IV. — A l'article L. 420-9 du <i>Code du travail</i> qui devient l'article L. 423-8, les mots « <i>s'exprimant en français</i> » sont supprimés.</p> | <p>IV. — <i>Dans</i> l'article L. 420-9 du Code du travail, qui devient l'article L. 423-8, ... supprimés.</p> |                                  |
| <p><i>Art. L. 420-9.</i> — Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise les électeurs âgés de 18 ans accomplis <i>s'exprimant en français</i>, et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.</p> |   |  |                                  |
| <p>Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances du 27 juillet 1944 modifiée et du 26 septembre 1944.</p>  |   |  |                                  |
| <p><i>Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature (2).</i></p>  |   |  |                                  |
| <p><i>Art. L. 420-10 (1).</i> — <i>Dans les entreprises de travail temporaire les conditions d'ancienneté prévues aux articles L. 420-8 et L. 420-9 sont fixées pour les</i></p>   | <p>V. — L'article L. 420-10 devient l'article L. 423-9.</p>   | <p>V. — L'article L. 420-10 du même code devient l'article L. 423-9.</p>                                       |                                  |

(2) Modification résultant de l'ordonnance n° 82-271 du 26 mars 1982 relative au travail à temps partiel.

(1) Modification résultant de l'ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982 modifiant les dispositions du Code du travail relatives au travail temporaire.

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|---|----------------------------------|
| <p><i>salariés temporaires, à trois mois en ce qui concerne l'électorat et six mois en ce qui concerne l'éligibilité. Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de travail temporaire au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité, ce délai étant réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.</i></p> | <p>Art. 12.</p> <p>I. — Les articles L. 420-11 et L. 420-12 du Code du travail deviennent les articles L. 423-10 et L. 423-11.</p> <p>II. — A l'article L. 423-10, la référence à l'article L. 420-10 est remplacée par une référence à l'article L. 423-9. L'adjectif : « temporaire » est supprimé après le mot « entreprise ».</p> | <p>Art. 12.</p> <p>alinéa sans modification.</p> <p>II. — <i>Audit article</i> L. 423-10, la référence...<br/><br/>« entreprise »</p> |                                  |
| <p><i>Art. L. 420-11. — Sont électeurs ou éligibles tous les travailleurs temporaires satisfaisant aux conditions définies tant par l'article L. 420-10 que par les autres dispositions des textes applicables et liés à l'entreprise temporaire par un contrat de travail temporaire au moment de la confection des listes.</i></p>  |   |   |                                  |
| <p>Toutefois, cessent de remplir les conditions d'électorat et d'éligibilité :</p>  |   |   |                                  |
| <p>— les salariés qui ont fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils</p>  |   |   |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|--|---|--|----------------------------------|
| n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat ;   | III. — L'article L. 420-13 est remplacé par les dispositions suivantes :  | alinéa sans modification.  |                                  |
| — les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats.  | « Art. L. 423-12. — L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté prévues pour l'électorat, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions. | « Art. L. 432-12. — L'inspecteur du travail peut... les organisations syndicales représentatives, autoriser...<br><br>...<br>ces conditions. |                                  |
| Art. L. 420-12. — Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué du personnel et celles de membres du comité d'entreprise.  | « Art. L. 423-13. — L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations   | alinéa supprimé.   |                                  |
| Art. L. 420-13. — L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté prévues aux articles L. 420-8, L. 420-9, L. 420-10, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions. |   |  |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p><i>Art. L. 420-14.</i> — L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.</p> | <p><i>aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité dans le cas où l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales. »</i></p> | <p>I. — L'article L. 420-14 du Code du travail, qui devient l'article L. 423-14, est complété par le nouvel alinéa suivant :</p>   |                                  |
|   | <p>Art. 13.</p>  | <p>Art. 13.</p>  |                                  |
|   | <p>I. — L'article L. 420-14 devient l'article L. 423-14.</p>   | <p><i>« Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. A défaut d'accord, les modalités sont fixées par le juge d'instance qui statue en la forme des référés. Cette décision ne peut faire l'objet d'un recours. »</i></p> |                                  |
|   | <p>II. — L'article L. 420-15, qui devient l'article L. 423-15, est complété par l'alinéa final suivant :</p>   | <p>II. — L'article L. 420-15...<br/>...par le nouvel alinéa suivant :</p>  |                                  |
| <p><i>Art. L. 420-15.</i> — Le scrutin est de liste à deux tour avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.</p>  |  |  |                                  |
| <p>Au premier tour de scru-</p>   |  |  |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p>tin chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.</p> | <p><i>Art. L. 423-15. — . . . . .</i></p> <p><i>« Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à dix pour cent des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation. »</i></p> | <p>« Lorsque le nom...</p> <p>...inférieur à 10 % des suffrages...</p> <p>...présentation. »</p>   |                                  |
| <p><i>Art. L. 420-16. —</i> Les constatations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance.</p>   | <p><b>Art. 14.</b></p> <p>L'article L. 420-16 devient l'article L. 423-16 avec, à la fin de l'article, l'adjonction suivante :</p> <p><i>« ... qui statue en dernier ressort. »</i></p>  | <p><b>Art. 14.</b></p> <p>L'article L. 420-16 du Code du travail, qui devient l'article L. 423-16, est complété par les mots : « ...qui statue en dernier ressort. La décision peut-être déférée à la Cour de cassation. »</p> |                                  |
| <p><i>Art. L. 420-17. —</i> Les délégués sont élus pour un an et rééligibles.</p> <p>Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du con-</p>  | <p><b>Art. 15.</b></p> <p>I. — L'article L. 420-17 devient l'article L. 423-17.</p>  | <p><b>Art. 15.</b></p> <p>I. — L'article L. 420-17 du Code du travail devient l'article L. 423-17.</p>   |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p>trat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.</p>  | <p>II. — L'article L. 420-18 devient l'article L. 423-18 et reçoit la rédaction suivante :</p>   | <p>II. — L'article L. 420-18, qui devient l'article L. 423-18 est ainsi rédigé :</p>   |                                  |
| <p>Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.</p>   | <p>« Art. L. 423-18. — Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées à l'article L. 423-17, ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.</p> | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
| <p>Art. L. 420-18. — Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des raisons indiquées ci-dessus, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.</p> | <p>« S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.</p>  | <p>« S'il n'existe pas...</p>  |                                  |
|   | <p>« Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou</p>   | <p>... le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.</p> |                                  |
|   |  | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture | Propositions<br>de la Commission |
|-------------------------|--|--|----------------------------------|
| —                       | <i>jusqu'au renouvellement de l'institution. »</i>   | III. — Après <i>ledit</i> article L. 423-18, ...<br>... rédigé : | —                                |
|                         | III. — Après l'article L. 423-18 est inséré un article L. 423-19 ainsi rédigé :  | alinéa sans modification.  |                                  |
|                         | <i>« Art. L. 423-19. — Dans toute entreprise ou organisme mentionné à l'article L. 421-1, le chef d'entreprise doit chaque année informer le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel. Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.</i> | alinéa sans modification.  |                                  |
|                         | <i>« Les organisations syndicales intéressées sont en même temps invitées par le chef d'entreprise à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel.</i>   | alinéa sans modification.  |                                  |
|                         | <i>« Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.</i>  | alinéa sans modification.  |                                  |
|                         | <i>« Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.</i>  |  |                                  |

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

« Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci transmet le procès-verbal dans les quinze jours à l'inspecteur du travail qui en envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de travailleurs du département concerné. »

Art. 16.

I. — Après l'article L. 420-18 du Code du travail, est inséré l'intitulé suivant :

« CHAPITRE IV

« Fonctionnement.

II. — Les alinéas 1 et 2 de l'article L. 420-19 du Code du travail deviennent l'article L. 424-1.

*Art. L. 420-19.* — Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps leur est payé comme temps de travail.

Cet article est complété par l'alinéa suivant :

« Lorsque l'institution...

... : celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours...

... syndicales de salariés du département concerné. »

Art. 16.

I. — Après l'article L. 423-19...

... suivant

CHAPITRE IV

« Fonctionnement. »

II. — a) *Les premier et deuxième alinéas* de l'article L. 420-19...  
l'article L. 424-1.

b) Le second alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. »

c) Cet article est complété par le nouvel alinéa suivant :

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|---|----------------------------------|
| <p>Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et, notamment, de se réunir.</p>  | <p><i>« Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 431-2, bénéficient en outre d'un crédit de vingt heures par mois. »</i></p>   | <p>« Les délégués...<br/><br/>prévues à l'article L. 431-3, bénéficient, en outre, ...<br/>... mois. »</p>  |                                  |
| <p>Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, et aux portes d'entrée des lieux de travail.</p> | <p>III. — Les alinéas 3 et 4 de l'article L. 420-19 deviennent l'article L. 424-2.</p>  | <p>III. — Les troisième et quatrième alinéas de l'article L. 420-19 deviennent l'article L. 424-2.</p>  |                                  |
|   | <p>IV. — Après l'article L. 424-2, est inséré un article L. 424-3 ainsi rédigé :</p>  | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|   | <p><i>« Art. L. 424-3. — Durant les heures de délégation, les délégués peuvent se déplacer librement dans l'entreprise et s'entretenir avec un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas porter préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise.</i></p> | <p><i>« Art. L. 424-3. — Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. »</i></p> |                                  |
|   | <p><i>« Ils peuvent également se déplacer hors de l'entreprise dans le cadre de leurs fonctions.</i></p>  |   |                                  |

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

Art. 17.

*I. — L'article L. 420-20  
du Code du travail devient  
l'article L. 424-4.*

Art. 17.

alinéa sans modification.

*Art. L. 420-20. — Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils doivent être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.*

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

*II. — Ledit article L. 424-4 est complété par un alinéa final ainsi rédigé :*

*Art. L. 424-4. — .....*

*« Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues au présent article est payé comme temps de travail. Il n'est pas réduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires. »*

II. — Ledit article L. 424-4 est complété par le nouvel alinéa suivant :

alinéa sans modification.

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p><i>Art. L. 420-21.</i> — Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant :</p>  | <p>Art. 18.</p> <p>I. — L'article L. 420-21 du Code du travail devient l'article L. 425-5.</p>                       | <p>Art. 18.</p> <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
| <p>1° L'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.</p> |  |  |                                  |
| <p>Ce registre doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.</p>  |  |  |                                  |
| <p>Il doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.</p>   |  |  |                                  |
|   | <p>II. — Après l'article L. 424-5 est inséré l'intitulé suivant :</p>  | <p>II. — Après <i>ledit</i> article L. 424-5 est...<br/>... suivant :</p>  |                                  |
|   | <p>« CHAPITRE V</p>  | <p>« CHAPITRE V</p>  |                                  |
|   | <p>« Licenciement des délégués du personnel. »</p>   | <p>« Licenciement des délégués du personnel. »</p>   |                                  |
|   | <p>III. — Les articles L. 420-22 et L. 420-23 du Code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :</p> | <p>III. — Les articles L. 420-22 et L. 420-23...<br/>... suivantes <i>qui forment les articles L. 425-1 à L. 425-3</i> :</p> |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p>Art. L. 420-22. — Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, doit être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise.</p>   | <p>« Art. L. 425-1. — Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.</p>   | alinéa sans modification.  |                                  |
| <p>En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.</p>   | <p>« Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.</p>                                | alinéa sans modification.  |                                  |
| <p>Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.</p>  | <p>« Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.</p> | alinéa sans modification.  |                                  |
| <p>Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, la question est soumise directement à l'inspecteur du travail.</p>   | <p>« La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.</p>  | alinéa sans modification.  |                                  |
| <p>La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégué du personnel présentés au premier tour par les organisations syndicales dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.</p> | <p>« La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connais-</p>                          |  |                                  |

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|-------------------------|---|--|----------------------------------|
|                         | <p>« La durée fixée à l'alinéa précédent est ramenée à trois mois pour les candidats aux fonctions de délégué du personnel en vue du premier tour à partir de la publication des candidatures. La durée de trois mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée à l'employeur, des listes de candidatures.</p> <p>« Afin de faciliter la mise en place de l'institution des délégués, les salariés, qui ont été mandatés par les organisations syndicales dont ils sont membres en vue de demander l'organisation d'élections de délégués du personnel ou d'accepter l'organisation de ces élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de trois mois qui court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation a, la pre-</p> | <p>sance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14.</p> <p>« Lorsqu'un délégué du personnel est compris, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement qui a pour effet de mettre fin à son mandat, une procédure identique est également applicable. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.</p> <p>« La durée fixée au quatrième alinéa est également de six mois pour les candidats...</p> <p>...du personnel à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court...</p> <p>... candidatures.</p> <p>« Afin de faciliter...</p> <p>..., les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections des délégués du personnel, ou d'accepter d'organiser ces élections, bénéficient...</p> <p>... une durée de six mois qui court...</p> |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|--|----------------------------------|
| <p>L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification qu'il a faite de non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire délégué ou ancien délégué du personnel ou candidat aux fonctions de délégué du personnel est soumise à la procédure prévue au présent article.</p> | <p><i>mière, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.</i></p>   | <p>... à des élections.</p>  |                                  |
| <p><i>La règle posée à l'alinéa ci-dessus est applicable dans le cas de la décision prévue à la dernière phrase de l'article L. 420-11.</i></p>   | <p><i>« La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale.</i></p>   | <p>« La procédure...</p>   |                                  |
| <p><i>Art. L. 420-23. — L'employeur ne peut refuser à son salarié délégué ou ancien délégué du personnel, candidat aux fonctions de délégué du personnel, le renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée que pour un motif sérieux et légitime.</i></p>   | <p>« L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification faite par lui du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire délégué ou ancien délégué du personnel ou candidat à ces fonctions est soumise à la procédure définie au présent article.</p>  | <p>... organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.</p> |                                  |
|   | <p><i>« Cette procédure est également applicable aux délégués du personnel institués par voie conventionnelle.</i></p>  | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
|   | <p><i>« Art. L. 425-2. — Lorsque le salarié, délégué du personnel, ancien délégué ou candidat aux fonctions de délégué, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions de l'article L. 425-1 sont applicables si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de renouvellement.</i></p> | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
|   |   | <p>« Art. L. 425-2. — Lorsque...</p>   |                                  |
|   |   | <p>... qui comporte une clause de report de terme.</p>   |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|--|---|--|----------------------------------|
| <p>Au cas où l'employeur envisagerait de ne pas renouveler le contrat de travail, application devra être faite, avant la date d'expiration dudit contrat, de la procédure prévue ci-dessus en cas de licenciement.</p> | <p>« L'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi dans les conditions prévues à l'article L. 425-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.</p>  | alinéa sans modification.  |                                  |
| <p>Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant des délais de protection prévus au présent article.</p>   | <p>« Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais prévus à l'article précédent. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.</p>   | alinéa sans modification.  |                                  |
| <p>Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.</p>                                 | <p>« Art. L. 425-3. — L'annulation sur recours hiérarchique par le ministre compétent d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié mentionné aux articles L. 425-1 et L. 425-2 emporte, pour le salarié concerné et s'il le demande, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.</p> | alinéa sans modification.  |                                  |
|  | <p>« Il en est de même dans le cas où, sauf sursis à exécution ordonné par le Conseil d'Etat, le juge administratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un tel licenciement.</p>   | alinéa sans modification.  |                                  |
|  | <p>« Le salarié concerné est rétabli dans ses fonctions de délégué si l'institution n'a pas été renouvelée. Dans le cas contraire, il bénéficie, pendant une durée de six mois à compter du jour de sa réintégration dans l'entreprise, de la procédure</p>   | <p>« Le salarié concerné...<br/><br/>... renouvelée. Dans le cas contraire, il bénéficie, jusqu'aux élections suivantes de délégués du personnel, de la procédure prévue à l'article L. 425-1.</p> |                                  |

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

prévue à l'article  
L. 425-1. »

« Lorsque l'annulation de la décision d'autorisation du licenciement est devenue définitive, la réintégration, telle qu'elle est prévue aux alinéas précédents, s'accompagne du paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période pendant laquelle le délégué du personnel s'est trouvé exclu de l'entreprise. La réintégration s'accompagne également du versement des cotisations sociales, afférentes à ladite indemnité qui constitue un complément du salaire. »

Art. 19.

L'article L. 420-24 du Code du travail devient l'article L. 426-1 avec le titre et la rédaction qui suivent :

Art. 19.

L'article L. 420-24 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE VI

CHAPITRE VI

« Dispositions générales.

« Dispositions générales.

*Art. L. 420-24.* — Les dispositions précédentes ne font pas obstacle aux clauses d'accords collectifs concernant la désignation et les attributions des délégués du personnel.

« *Art. L. 426-1.* — Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux clauses plus favorables résultant de conventions ou d'accords collectifs et relatives à la désignation et aux attributions des délégués du personnel. »

alinéa sans modification.

« Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à la désignation et à l'exercice des fonctions de délégués du personnel, tels qu'ils sont définis par le présent titre, par note de service ou décision unilatérale de la direction. »

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|--|----------------------------------|
| <b>TITRE III</b>  |   |  |                                  |
| <b>LES COMITÉS<br/>D'ENTREPRISE</b>   |   |  |                                  |
| <b>CHAPITRE PREMIER</b>   |   |  |                                  |
| <b>Champ d'application.</b>   |   |  |                                  |
|   | Art. 20.  | Art. 20.   |                                  |
|   | I. — L'article L. 431-1 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :  | I. — L'article L.431-1... vantes, <i>qui forment les articles L.431-1 à L. 431-3.</i>                                    |                                  |
| <i>Art. L. 431-1. — Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises industrielles et commerciales, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit employant au moins cinquante salariés.</i>                           | <i>« Art. L. 431-1. — Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises industrielles et commerciales, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations de quelque nature que ce soit employant au moins 50 salariés.</i> | <i>« Art. L. 431-1. — Des comités d'entreprise...</i>  |                                  |
|   | <i>« La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non.</i>  | <i>associations, quels que soient leurs forme et objet, employant au moins cinquante salariés.</i>                       |                                  |
| <i>Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, des arrêtés du ministre chargé du Travail, du ministre chargé de l'Industrie et des autres ministres intéressés déterminent soit les entreprises ou les catégories d'entreprises, soit les branches professionnelles dans lesquelles il est obligatoirement créé des comités d'entreprise.</i> | <i>« Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail.</i>  | <i>« La mise en place...<br/>d'au moins cinquante salariés...<br/>... ou non, au cours des trois années précédentes.</i> |                                  |
|   |   | <i>« Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés...</i>   |                                  |
|   |   | <i>... de travail.</i>   |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|--|--|---|----------------------------------|
| <p>—</p> <p><i>Les travailleurs à domicile font partie du personnel de l'entreprise.</i></p>   | <p>—</p> <p><i>« Les dispositions du présent titre sont applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Toutefois ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations pour ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.</i></p> | <p>« Les dispositions...</p>  |                                  |
| <p>Il est également constitué des comités d'entreprise dans les exploitations, entreprises et établissements agricoles et assimilés et dans les organismes professionnels agricoles de quelque nature qu'ils soient, employant les salariés définis à l'article 1144 (1° à 7°, 9° et 10°) du Code rural.</p> | <p>« Lesdites dispositions sont également applicables aux exploitations, entreprises et établissements agricoles et assimilés et aux organismes professionnels agricoles de quelque nature qu'ils soient, qui emploient les salariés définis à l'article 1144 (1° à 7°, 9° et 10°) du Code rural.</p>  | <p>... pour ces établissements, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.</p>  | <p>alinéa sans modification.</p> |
|  | <p>« Les comités d'entreprise sont dotés de la personnalité civile.</p>  | <p>« Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.</p> |                                  |

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

« Art. L. 431-2. — Dans les entreprises employant entre 50 et 100 salariés et qui n'ont pas de comité d'entreprise par suite d'une carence constatée à l'article L. 433-13, les attributions économiques qui relèvent du comité sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

« Par dérogation aux dispositions de l'article L. 431-1, dans les entreprises employant entre 50 et 100 salariés et ayant un comité d'entreprise, un accord conclu entre le chef d'entreprise et toutes les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise peut prévoir, à l'expiration du mandat des membres du comité, que celui-ci ne sera pas renouvelé. Les attributions économiques du comité sont alors exercées par les délégués du personnel.

« Art. L. 431-3. — Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

« Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine ou à 85 heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. Pour les salariés dont la durée est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces

Art. L.431-2. — Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

« Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est égale ou supérieure à vingt heures par semaine ou à quatre-vingt-cinq heures par mois...

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|--|----------------------------------|
| <p>Dans les entreprises ayant subi une réduction importante et durable de personnel qui ramène l'effectif au-dessous de cinquante salariés, le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre peut autoriser la suppression du comité d'entreprise après avis des organisations syndicales les plus représentatives du personnel intéressé.</p> | <p><i>contrats de travail, par la durée légale du travail ou la durée normale si celle-ci est inférieure.</i></p>   | <p>... ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure.</p>   |                                  |
|   | <p><i>« Les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs mis à la dispositions de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci, au cours des douze mois précédents.</i></p> | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
|   | <p>Voir sup. 29<br/>Art. L. 431-2<br/>premier alinéa.</p>   | <p><i>« Art. L. 431-3. — En l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 433-13, les attributions économiques qui relèvent du comité sont exercées temporairement par les délégués du personnel.</i></p> |                                  |
|   | <p>Art. L. 431-2 alinéa 2.</p>  | <p><i>« Toute suppression d'un comité d'entreprise est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.</i></p>  |                                  |
|   | <p>Dans les entreprises ayant subi une réduction importante et durable de personnel qui ramène l'effectif au-dessous de 50 salariés, l'inspecteur du travail peut autoriser la suppression du comité d'entreprise après avis des organisations syndicales les plus représentatives du personnel intéressé. »</p>                        | <p><i>« A défaut d'accord, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut autoriser la suppression du comité d'entreprise en cas de réduction importante et durable du personnel qui ramène l'effectif au-dessous de cinquante salariés.</i></p>                |                                  |
|   |   | <p><i>« Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme repré-</i></p>  |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi                                      | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|---|----------------------------------|
| <p>Art. L. 431-2. — Pour l'appréciation, dans les entreprises de travail temporaire des conditions d'effectif prévues au présent titre, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaires pendant une durée totale d'au moins <i>trois</i> (1) mois au cours de la dernière année civile.</p> | <p>II. — L'article L. 431-2 devient l'article L. 431-4.</p> | <p><i>sentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre. »</i></p> <p>II. — a) L'ancien article L. 431-2 du Code du travail devient l'article L. 431-8.</p> <p>b) Il est inséré, après l'article L. 431-3 du Code du travail, un article L. 431-4 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 431-4. — Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production.</p> <p>« Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.</p> <p>« Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.</p> |                                  |
| <p>Art. 431-3. — Les attributions conférées notamment par les articles L. 432-4, L. 433-5, L. 433-11, L. 434-4, L. 434-6, L. 436-1, L. 436-2</p>  | <p>III. — L'article L. 431-3 est abrogé.</p>                | <p>III. — L'ancien article L. 431-3 du Code du travail est abrogé.</p> <p>III bis (nouveau). — Après l'article L. 431-4 du Code du travail sont insérés les articles L. 431-5 à L. 431-7 suivants :</p>   |                                  |

(1) Modification résultant de l'ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982 modifiant les dispositions du Code du travail relatives au travail temporaire.

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|--|------------------------|--|----------------------------------|
| <p>et au titre V, au ministre chargé du Travail et aux inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre et par l'article L. 435-2 au directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre sont exercées en ce qui concerne les exploitations, entreprises, établissements ou organismes professionnels mentionnés à l'alinéa 2 de l'article L. 431-1, par le ministre chargé de l'Agriculture et les inspecteurs des lois sociales en agriculture.</p> |                        | <p>« Art. L. 431-5 (nouveau). — La décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise.</p>  |                                  |
|  |                        | <p>« Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations.</p>         |                                  |
|  |                        | <p>« Pour l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise a accès à l'information nécessaire détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions en vigueur concernant l'accès aux documents administratifs.</p> |                                  |
|  |                        | <p>« Il peut, en outre, entreprendre les études et recherches nécessaires à sa mission. »</p>  |                                  |
|  |                        | <p>« Art. L. 431-6 (nouveau). — Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.</p>  |                                  |
|  |                        | <p>« Il détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent chapitre. »</p>  |                                  |
|  |                        | <p>« Art. L. 431-7 (nouveau). — Le comité d'entreprise peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.</p>   |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <b>CHAPITRE II</b>  |  |  |                                  |
| <b>Attributions et pouvoirs.</b>  |  |  |                                  |
|   | Art. 21.   | Art. 21.   |                                  |
|   | Les articles L. 432-1 et L. 432-4 du Code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :   | Les articles...  |                                  |
| <i>Art. L. 432-4 (1<sup>er</sup>, 4<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup> et 16<sup>e</sup> alinéas). — Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise exerce, à titre consultatif, les attributions ci-après :</i>  |  | ... suivantes, qui forment les articles L.432-1 à L. 432-5 :     |                                  |
| <i>c) Il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.</i> | <i>« Art. L. 432-1. — Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel.</i> | alinéa sans modification.  |                                  |
| Chaque année, le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de   | <i>« Chaque année, le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de</i>   | <i>« Chaque année,...</i>  |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|--|--|--|----------------------------------|
| <p>l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir. Le procès-verbal de cette réunion est transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente. »</p>   | <p>l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir. Le procès-verbal de cette réunion est transmis dans un délai de 15 jours à l'autorité administrative compétente.</p>   | <p>... délai de <i>quinze</i> jours...</p>   |                                  |
| <p>Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail ou à l'inspecteur des lois sociales en agriculture.</p> | <p>« Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative compétente.</p>   | <p>... compétente.</p>   |                                  |
|  | <p>« <i>Le comité d'entreprise est informé et consulté en cas de fusion, de cession, de prise de participation, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article L. 354 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966.</i></p> | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
|  |  | <p>« Le comité est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification...</p>   |                                  |
|  |  | <p>... de l'article 354...</p>   |                                  |
|  |  | <p>... 1966 modifiée. <i>Le chef d'entreprise est également tenu d'informer et de consulter le comité d'entreprise en cas de prise de participation lorsqu'il a connaissance de l'opération en cause.</i></p>                                    |                                  |
| <p>Les comités d'entreprise sont habilités à donner un avis sur les augmentations de prix. Ils peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation et du contrôle des prix.</p>   | <p>« Il est habilité à donner un avis sur les augmentations de prix. Il peut être consulté par les autorités chargées de la fixation et du contrôle des prix.</p>  | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
| <p>Art. L. 432-4 (2<sup>e</sup> alinéa). — a) Il étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la productivité et la productivité de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il a retenues.</p>                    | <p>« Art. L. 432-2. — Le comité d'entreprise est informé, préalablement à l'introduction de nouvelles technologies intéressant la marche générale de l'entreprise, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la</p>   | <p>« Art. L. 432-2. — Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualifi-</p> |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|--|----------------------------------|
| <p><i>Art. L. 432-1.</i> — Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions d'emploi et de travail ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi pour avis des règlements qui s'y rapportent.</p> | <p><i>qualification, la rémunération, la formation et les conditions de travail du personnel. Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences quant aux points mentionnés ci-dessus. Le comité d'entreprise peut émettre un avis sur ces projets.</i></p> | <p>cation, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel. Les membres du comité...</p>   | <p>... mentionnés ci-dessus.</p> |
|   | <p><i>« Art. L. 432-3. — Le comité d'entreprise est, sous réserve de la compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail définie à l'article L. 236-2, consulté sur les questions relatives aux conditions de travail.</i></p>  | <p><i>« Art. L. 432-3. — Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.</i></p>  |                                  |
|   | <p><i>« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail rend compte de son activité au comité d'entreprise, notamment en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail. Les avis émis par ce comité sont obligatoirement transmis au comité d'entreprise.</i></p>  | <p><i>« A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines susvisés et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de la compétence de ce comité dont les avis lui sont transmis.</i></p> |                                  |
|   | <p><i>« Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier comité.</i></p>  | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
|   | <p><i>« Le comité d'entreprise est consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail ; il délibère chaque année des conditions d'application des aménage-</i></p>  | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

*ments d'horaires prévues à l'article L. 212-4-6.*

*« Il est également consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés et notamment sur celles qui interviennent après l'attribution de l'aide financière prévue au 3° de l'article L. 323-9.*

« Il est également consulté sur les mesures prises — conditions de leur accueil, période d'essai et aménagement des postes de travail — en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles qui sont relatives à l'application des articles L. 323-1, L. 323-2, L. 323-3, L. 323-19 et L. 323-20 du Code du travail. Il est, en outre, consulté sur les mesures qui interviennent au titre de l'aide financière prévue au dernier alinéa de l'article L. 323-9 ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé.

Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution de un pour cent sur les salaires à l'effort de construction quel qu'en soit l'objet.

Il est également consulté sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter selon les modalités prévues à l'article L. 341-9 du présent Code.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

Dans les entreprises employant plus de trois

« Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet ainsi que sur les conditions de logements des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter selon les modalités prévues à l'article L. 341-9.

« Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

alinéa sans modification.

alinéa sans modification.

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture | Propositions<br>de la Commission |
|--|--|--|----------------------------------|
| <p>cents salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les questions mentionnées à l'alinéa précédent ainsi que celles d'emploi et de travail des jeunes, des femmes et des handicapés.</p>                    | <p>« Le comité d'entreprise donne son avis sur le plan de formation du personnel de l'entreprise. Afin de permettre aux membres dudit comité et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'alinéa précédent de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer la délibération dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, trois semaines au moins avant la réunion du comité d'entreprise ou de la commission précitée, les documents d'information dont la liste est établie par décret. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.</p> | <p>alinéa sans modification.</p>                                 |                                  |
| <p>Tout salarié peut, dans le cadre des possibilités de l'entreprise, bénéficier, pour la pratique contrôlée et régulière d'un sport, d'aménagements de son horaire de travail.</p>  |  |  |                                  |
| <p><i>Le comité d'entreprise délibère chaque année des conditions d'application de ces aménagements d'horaires et, dans le cadre de la gestion des œuvres sociales, des modalités d'aide au développement des activités sportives dans l'entreprise.</i></p> |  |  |                                  |
| <p><i>Les aides sont versées aux associations sportives de l'entreprise au prorata du nombre de pratiquants.</i></p>   |  |  |                                  |

Dispositions en vigueur

*Les stages visés à l'article L. 940-2 du Code du travail portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente peuvent comporter des activités physiques et sportives. Ces activités régulières et contrôlées sont obligatoirement prévues dès lors que les stages s'adressent à des jeunes gens de moins de dix-huit ans et qu'ils excèdent une durée déterminée.*

*Les dépenses des entreprises en matière de formation des éducateurs sportifs nécessaires à l'encadrement des activités physiques et sportives de leur personnel sont déductibles, à concurrence d'un plafond fixé par décret, du montant de la participation due au titre de la formation professionnelle continue mentionnée au Livre IX du Code du travail. Ces dispositions ne peuvent s'appliquer que dans la mesure où il s'agit d'amateurisme.*

Texte du projet de loi

*« Art. L. 432-4. — Un mois après l'élection du comité d'entreprise, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser :*

*« — la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;*

*« — les perspectives économiques de l'entreprise tel-*

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

*« Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que sur les conditions d'accueil des apprentis dans l'entreprise.*

*« Art. L. 432-4. — Un mois après chaque élection du comité d'entreprise...*

*... qui doit préciser :*

*alinéa sans modification.*

*alinéa sans modification.*

Propositions  
de la Commission

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|---|----------------------------------|
| <p><i>Art. L. 432-4 (9<sup>e</sup>, 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> alinéas).</i> — Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, les investissements, ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au comité un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.</p> | <p><i>les qu'elles peuvent être envisagées ;</i></p> <p>« — le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 439-1 ;</p> <p>« — compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.</p> <p>« Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Etat, les régions et les collectivités locales, l'évolution de la structure et du montant des salaires. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité, le taux d'utilisation des capacités de production et les investissements, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.</p> <p>« Le chef d'entreprise soumet, à cette occasion, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de tra-</p> | <p>alinéa sans modification.</p> <p>alinéa sans modification.</p> <p>« Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble écrit...</p> <p>... en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Etat, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires... Dans les entreprises... trois cents salariés... la productivité et le taux... production quand ces éléments... dans l'entreprise.</p> <p>« Le chef d'entreprise...</p> |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p>Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer au comité avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.</p> | <p><i>vail applicable et par établissement, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.</i></p>  | <p>... et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.</p> |                                  |
|   | <p>« <i>Ce rapport précise également les perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir.</i></p>  | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
|   | <p>« <i>Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes.</i></p> | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
|   | <p>« <i>Le comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise; ces observations sont obligatoirement transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.</i></p>                 | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
|   | <p>« <i>Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.</i></p>  | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |
| <p>Art. L. 432-4 (12<sup>e</sup> et 13<sup>e</sup> alinéas). — Au cours de la réunion consacrée à cet exa-</p>  |  |  |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture | Propositions<br>de la Commission |
|--|--|--|----------------------------------|
| <p>men, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise.</p>   | <p>« Les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les conditions prévues par la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966.</p>  | <p>« Les membres...</p>  |                                  |
| <p>L'expert-comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du Code du commerce.</p>   | <p>« Le comité d'entreprise reçoit communication, selon les règles applicables aux sociétés commerciales, des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.</p>  | <p>... du 24 juillet 1966 modifiée.</p>                          |                                  |
| <p>Art. L. 432-4 (7<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup> et 17<sup>e</sup> alinéas). — Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'exécution des programmes de production, l'évolution générale des commandes et sur la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions du travail et d'emploi. Il rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité.</p> | <p>« Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière ainsi que sur l'exécution des programmes de production. Il informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi. La situation de l'emploi est analysée en retraçant l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe, y compris pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs temporaires et les salariés</p> | <p>« Au cours de chaque trimestre, ...</p>                       |                                  |

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions  
de la Commission**

sés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

*Le comité d'entreprise peut prendre connaissance des contrats définis à l'article L. 124-3 passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés temporaires (1).*

*Art. L. 432-4 (15<sup>e</sup> alinéa).*  
— En outre, dans les sociétés, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant, l'un à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent, avec voix consultative, à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas. Dans les sociétés où, en application de l'article L. 433-2 ci-après, il est constitué trois collègues électoraux, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres dont deux appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

*appartenant à une entreprise extérieure. L'employeur doit également préciser les motifs l'ayant amené à recourir à ces trois catégories de personnel. Le comité peut prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des travailleurs temporaires.*

« *Art. L. 432-5.* — Dans les sociétés, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas. Dans les sociétés où, en application de l'article L. 433-2 ci-après, il est constitué trois collèges électoraux, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres dont deux appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

... travailleurs temporaires ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque ceux-ci prévoient la formation et l'embauche de travailleurs handicapés par l'entreprise.

alinéa sans modification.

(1) Modification résultant de l'ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982 modifiant les dispositions du Code du travail relatives au travail temporaire.

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission   |
|--|---|---|--|
| <p><i>Art. L. 432-4 (3<sup>e</sup> alinéa).</i><br/>— b) <i>Il propose en faveur des travailleurs ayant apporté par leurs initiatives et leurs propositions, une collaboration particulièrement utile à l'entreprise, toute récompense qui lui semble méritée.</i></p> | <p><i>« Les membres de cette délégation du personnel ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance-à l'occasion de leurs réunions. »</i></p> | <p>« Les membres...</p>   | <p>... de leurs réunions. <i>Ils peuvent soumettre les vœux du comité au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel doit donner un avis motivé sur ces vœux. »</i></p> |
| <p><i>Art. L. 432-5.</i> — Les membres du comité d'entreprise et délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.</p>  | <p>Art. 22.</p>   | <p>Art. 22.</p>   |  |
| <p>En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.</p>     | <p>I. — L'alinéa L. 432-5 devient l'article L. 432-6.</p>   | <p>I. — <i>L'article L. 432-5 du Code du travail</i> devient l'article L. 432-6.</p>  |  |
|  | <p>II. — A l'article L. 432-2 qui devient l'article L. 432-7 l'expression « œuvres sociales » est remplacée par « œuvres sociales et culturelles ».</p>   | <p>II. — a) <i>Dans l'article L.432-2 qui devient l'article L. 432-7, les mots « œuvres sociales » sont remplacés par les mots : « activités sociales et culturelles ».</i></p> |  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi                                       | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|--|--|---|----------------------------------|
| <p>—</p> <p><i>Art. L. 432-2.</i> — Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les <i>œuvres sociales</i> établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité d'entreprise peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités d'entreprise et des organismes créés par eux. Il fixe en outre les conditions de financement des <i>œuvres sociales</i>.</p> <p><i>Art. L. 432-3.</i> — La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des <i>œuvres sociales</i> par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.</p> <p>Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut</p> | <p>III. — L'article L. 432-3 devient l'article L. 432-8.</p> | <p>b) <i>Il est procédé à la même substitution dans tous les articles du Code du travail où figure l'expression : « œuvres sociales. »</i></p> <p>alinéa sans modification.</p> | <p>—</p>                         |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|--|---|---|----------------------------------|
| <p>—</p> <p>non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.</p>   | <p>IV. — Il est ajouté, après l'article L. 432-8, un article L. 432-9 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 432—9. — Le comité d'entreprise émet des avis et vœux dans l'exercice des attributions consultatives définies aux articles L. 432-1 à L. 432-4.</p> <p>« Le chef d'entreprise rend compte en la motivant de la suite donnée à ces avis et vœux. »</p> | <p>IV. — <i>Il est inséré</i>, après <i>ledit article...</i><br/>... rédigé :</p> <p>alinéa sans modification.</p> <p>alinéa sans modification.</p> | <p>—</p>                         |
| <p>CHAPITRE III</p>  |   |   |                                  |
| <p>Composition et élections.</p>   |   |   |                                  |
| <p>Art. L. 433-1. — Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel comportant un nombre de membres fixé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre de salariés. Cette délégation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.</p> |   |   |                                  |
| <p>Le nombre de membres peut être augmenté par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise.</p>   |   |   |                                  |
|  | <p>Art. 23.</p>   | <p>Art. 23.</p>   |                                  |
|  | <p>I. — L'alinéa final de l'article L. 433-1 du Code du travail est modifié comme suit :</p>  | <p>I. — <i>Le dernier alinéa de l'article...</i><br/>... est rédigé comme suit :</p>  |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture | Propositions<br>de la Commission |
|--|--|--|----------------------------------|
| <p>Chaque organisation syndicale de travailleurs reconnue comme représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 433-4.</p> | <p>« Art. L. 433-1. — . . . . .</p> <p>« <i>Sous réserve des dispositions de l'article L. 412-17</i>, chaque organisation syndicales de travailleurs, reconnue comme représentative dans l'entreprise, peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 433-5. »</p> | alinéa sans modification.  |                                  |
|  | <p>II. — L'article L. 433-2 est remplacé par les dispositions suivantes :</p>  | alinéa sans modification.  |                                  |
| <p>Art. L. 433-2. — Les représentants du personnel sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés, sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives pour chaque catégorie de personnel.</p>   | <p>« Art. L. 433-2. — Les représentants du personnel sont élus d'une part par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, <i>techniciens</i>, agents de maîtrise et assimilés sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives pour chaque catégorie de personnel.</p>  | alinéa sans modification.  |                                  |
|  | <p>« <i>Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.</i></p>   | alinéa sans modification.  |                                  |
| <p>Dans les entreprises occupant plus de cinq cents salariés, les ingénieurs, les chefs de service et les cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire élu dans les mêmes conditions.</p>  | <p>« Dans les entreprises occupant plus de cinq cents salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire élu dans les mêmes conditions.</p>  | alinéa sans modification.  |                                  |
| <p>En outre, dans les entreprises, quel que soit l'effec-</p>  | <p>« En outre, dans les entreprises, quel que soit l'effec-</p>  | alinéa sans modification.  |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|--|--|---|----------------------------------|
| <p>tif de leurs salariés, où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.</p>   | <p>tif de leurs salariés, où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.</p>   | <p>« Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par une convention ou un accord collectif de travail, ou un accord préélectoral, signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.</p> |                                  |
| <p>Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales de travailleurs mentionnées au premier alinéa du présent article. Cet accord est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.</p> | <p>« Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par des conventions ou des accords collectifs de travail, signés par l'ensemble des organisations syndicales mentionnées aux deux premiers alinéas du présent article, ou qui ont fait l'objet d'un arrêté d'extension. Cet accord est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.</p> | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
| <p>La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre décide cette répartition.</p>                            | <p>« La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales intéressées.</p>   | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|  | <p>« Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail décide de cette répartition entre les collèges électoraux conformément au cinquième alinéa du présent article, ou, à défaut, conformément à la loi.</p>  | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|  | <p>« Dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, le directeur départemental du travail et de</p>   |   |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p>Dans les entreprises de travail temporaire, et sans préjudice des dispositions ci-dessus, la répartition des sièges de membres du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un tel accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.</p> | <p><i>l'emploi du siège de l'entreprise a compétence pour reconnaître le caractère d'établissement distinct.</i></p>   | alinéa sans modification.  |                                  |
|   | <p><i>« La perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par la décision administrative, emporte suppression du comité de l'établissement considéré, sauf accord contraire conclu entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.</i></p>   |  |                                  |
|   | <p><i>« Dans les entreprises de travail temporaire, et sans préjudice des dispositions ci-dessus, la répartition des sièges de membres du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un tel accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire. »</i></p> | alinéa sans modification.  |                                  |
|   | <p>III. — Il est ajouté un article L. 433-3 ainsi rédigé :</p>   | <p>III. — Il est ajouté, après l'article L. 433-2, un article L. 433-3 ainsi rédigé :</p>  |                                  |
|   | <p><i>« Art. L. 433-3. — Au cas où le juge d'instance, saisi préalablement aux élections, décide la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur. »</i></p>  | alinéa sans modification.  |                                  |
|   | Art. 24.   | Art. 24.   |                                  |
|   | <p>I. — L'article L. 433-3 du Code du travail devient l'article L. 433-4.</p>  | <p>I. — Dans l'article L. 433-3 du Code du travail qui devient l'article L. 433-4, les mots : « six mois » sont remplacés par les mots : à « trois mois ».</p> |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|--|--|--|----------------------------------|
| <p><i>Art. L. 433-3.</i> — Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans accomplis, travaillant depuis <i>six mois</i> au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code électoral.</p>   | <p>II. — A l'article L. 433-4 qui devient l'article L. 433-5 les mots « <i>s'exprimant en français</i> » sont supprimés.</p> | <p>II. — <i>Dans</i> l'article L. 433-4, qui devient l'article L. 433-5, les mots : « <i>s'exprimant en français</i> » sont supprimés.</p> |                                  |
| <p><i>Art. L. 433-4.</i> — Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis, <i>s'exprimant en français</i>, et travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.</p> |  |  |                                  |
| <p>Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet modifiée et 26 septembre 1944.</p>   |  |  |                                  |
| <p><i>Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature (1).</i></p>  | <p>III. — L'article L. 433-5 devient l'article L. 433-6.</p>   | <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |

(1) Modification résultant de l'ordonnance n° 82-271 du 26 mars 1982 relative au travail à temps partiel.

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|--|---|---|----------------------------------|
| <p>Art. L. 433-5. — <i>Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté prévues aux articles L. 433-3 et L.433-4 sont fixées, pour les salariés temporaires, à trois mois en ce qui concerne l'électorat et six mois en ce qui concerne l'éligibilité. Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de travail temporaire au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité, ce délai étant réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement</i> (1).</p> | <p>IV. — L'article L. 433-6 devient l'article L. 433-7, la référence à l'article L. 433-5 étant remplacée par une référence à l'article L. 433-6.</p> | <p>IV. — L'article L. 433-6... ... L. 433-7.<br/>La référence... est<br/>r e m p l a c é . . .<br/>... L.433-6.</p> |                                  |
| <p>Art. L. 433-6. — Sont électeurs ou éligibles tous les travailleurs temporaires satisfaisant aux conditions définies tant à l'article L. 433-5 que par les autres dispositions des textes applicables et liés à l'entreprise du travail temporaire au moment de la confection des listes.</p>  |   |   |                                  |
| <p>Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'électorat et d'éligibilité :</p>   |   |   |                                  |

(1) Modification résultant de l'ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982 modifiant les dispositions du Code du travail relatives au travail temporaire.

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|---|----------------------------------|
| <p>— les salariés qui ont fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat ;</p> <p>— les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux par de nouveaux contrats.</p>   | <p>V. — L'article L. 433-7, qui devient l'article L. 433-8, reçoit la rédaction suivante :</p>   | <p>V. — L'article L.433-7, ...<br/>... L. 433-8, est ainsi rédigé :</p>   |                                  |
| <p><i>Art. L. 433-7.</i> — L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles L. 433-3, L. 433-4, L. 433-5, L. 433-6, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.</p> | <p>« <i>Art. L. 433-8.</i> — L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.</p>   | <p>« <i>Art. L. 433-8.</i> — L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations...</p>            |                                  |
| <p><i>Art. L. 433-8.</i> — L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est pro-</p>   | <p>« <i>L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité dans le cas où l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.</i> »</p> | <p>... ces conditions.</p> <p>« L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser...<br/><br/>électorales. »</p> |                                  |
|   | <p>VI. — Les articles L. 433-8 et L. 433-9 deviennent les articles L. 433-9 et L. 433-10.</p>  | <p>VI. — a) Les articles...<br/><br/>...L. 433-10.</p>  |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission              |
|---|---|---|---|
| <p>—</p> <p>céde à des votes séparés pour les membres titulaires, les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.</p>  | <p>—</p> <p>L'article L. 433-10 est complété par l'alinéa final suivant :</p> | <p>b) L'article L. 433-9 est complété par l'alinéa suivant :</p>  | <p>c) L'article... par l'alinéa suivant :</p> |
| <p>Art. L. 433-9. — Le scrutin est de liste et à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.</p>  | <p>« Art. L. 433.10. — ....</p>   | <p>« Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. A défaut d'accord, les modalités sont fixées par le juge d'instance qui statue en la forme des référés. Cette décision ne peut faire l'objet d'un recours. »</p> |   |
| <p>Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.</p> | <p>« Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les</p>                       | <p>« Lorsque...</p>   |   |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture                               | Propositions<br>de la Commission |
|--|--|--|----------------------------------|
| <p><i>Art. L. 433-10.</i> — Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance.</p>  | <p><i>ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat : dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation. »</i></p> | <p>... ce candidat ;<br/>dans ce cas, ...<br/><br/>... présentation. »</p>                     |                                  |
|  | <p>VII. — L'article L. 433-10 devient l'article L. 433-11 avec la rédaction suivante :</p>   | <p>VII. — L'article L. 433-10, qui devient l'article L. 433-11, est ainsi rédigé :</p>         |                                  |
|  | <p>« <i>Art. L. 433-11.</i> — Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. »</p>            | <p>« <i>Art. L. 433-11.</i> — Les contestations...</p>   |                                  |
|  | <p>VIII. — L'article L. 433-11 devient l'article L. 433-12. Il est complété comme suit :</p>   | <p>... ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation. »</p>                    |                                  |
| <p><i>Art. L. 433-11.</i> — Les membres du comité d'entreprise sont désignés pour deux ans ; leur mandat est renouvelable.</p>   |  | <p>VIII. — L'article L. 433-11, qui devient l'article L. 433-12, est complété comme suit :</p> |                                  |
| <p>Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou à la suite d'une condamnation entraînant la perte du droit d'éligibilité.</p>                                 |  |  |                                  |
| <p>Tout membre du comité peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté et approuvé au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.</p> |  |  |                                  |
| <p>Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions</p>  |  |  |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture | Propositions<br>de la Commission |
|--|---|--|----------------------------------|
| <p>pour l'une des raisons sus-indiquées ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.</p> |   |  |                                  |
| <p>S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.</p>  |   |  |                                  |
| <p>Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.</p>   |   |  |                                  |
|  | <p>« Art. L. 433-12. — . . . .<br/><br/>« Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si, au cours des dix-huit mois suivant l'élection du comité, un collègue électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel se réduit de moitié ou plus.</p> | alinéa sans modification.  |                                  |
|  | <p>« Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 433-10 pour pourvoir aux sièges vacantes dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.</p>  | alinéa sans modification.  |                                  |
|  | <p>« Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir. »</p>  | alinéa sans modification.  |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|--|----------------------------------|
| <p><i>Art. L. 433-12.</i> — Les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes des candidats proposés pour les postes de membres du comité d'entreprise, un mois avant l'expiration du mandat des membres du comité en exercice. Les élections doivent avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.</p> <p>Lorsque la création d'un comité d'entreprise est rendue obligatoire en vertu d'un arrêté pris par application de l'alinéa 3 de l'article L. 431-1, les délais ci-dessus partent de l'entrée en vigueur dudit arrêté.</p> | <p>Art. 25.</p> <p>Les articles L. 433-12 et L. 433-13 sont remplacés par les dispositions suivantes :</p> <p>« <i>Art. L. 433-13.</i> — <i>Dans toute entreprise ou organisme mentionné à l'article L. 431-1, le chef d'entreprise doit informer, tous les deux ans, le personnel, par voie d'affichage, de l'organisation des élections en vue de la désignation des membres du comité d'entreprise. Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections qui soit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.</i></p> <p>« Les organisations syndicales intéressées sont invitées <i>en même temps</i> par le chef d'entreprise à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre du comité d'entreprise.</p> <p>« <i>Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui pré-</i></p> | <p>Art. 25.</p> <p>Les articles...</p> <p>... suivantes <i>qui forment l'article L. 433-13.</i></p> <p>alinéa sans modification.</p> <p>alinéa sans modification.</p> <p>alinéa sans modification.</p> |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|--|--|--|----------------------------------|
| <p><i>Art. L. 433-13. — Lorsqu'un comité n'a pas été régulièrement constitué ou renouvelé, un procès-verbal constatant cette carence est établi par le chef d'entreprise ou l'un des syndicats intéressés et transmis à l'inspecteur du travail ou, s'il y a lieu, à l'inspecteur des lois sociales en agriculture dans les formes et dans les délais identiques à ceux prévus par décret pour le procès-verbal des élections.</i></p> | <p>cède l'expiration de ce mandat.</p> <p><i>« Dans le cas où, en l'absence de comité, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.</i></p> <p>« Lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise : celui-ci le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail qui en envoie copie aux organisations syndicales de travailleurs du département concerné. »</p> | <p>alinéa sans modification.</p> <p>« Lorsque le...</p> <p>celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet...</p> <p>... syndicales de salariés... ... concerné. »</p>   |                                  |
| <p><b>CHAPITRE IV</b><br/><b>Fonctionnement.</b></p>   | <p>Art. 26.</p>  | <p>Art. 26.</p>  |                                  |
|  |  | <p><i>I. A (nouveau). — Avant le premier alinéa de l'article L. 434-1 du Code du travail, il est inséré le nouvel alinéa suivant :</i></p> <p><i>« Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habi-</i></p> |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p><i>Art. L. 434-1.</i> — Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de cinq cents salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article L. 433-1, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. <i>Ce temps leur est payé comme temps de travail.</i></p> | <p>I. — Au deuxième alinéa de l'article L. 434-1, la référence « à l'alinéa 4 de l'article L. 432-1 » est remplacée par une référence « au dernier alinéa de l'article L. 434-7 ».</p> | <p><i>tuelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.</i></p> <p><i>IB (nouveau).</i> — <i>Après le premier alinéa de l'article L. 434-1 du Code du travail, il est inséré le nouvel alinéa suivant :</i></p> <p><i>« Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.</i></p> <p>I. — Au deuxième alinéa de l'article L.434-1, du Code du travail, les mots « à l'alinéa 4 de l'article L. 432-1 » sont remplacés par les mots « au dernier alinéa de l'article L. 434-7 ».</p> |                                  |
| <p>Le temps passé par les membres titulaires et sup-</p>  |  |  |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p>pléants aux séances du comité et de la commission prévue à l'alinéa 4 de l'article L. 432-1 est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues à l'alinéa précédent pour les membres titulaires.</p>                                    | <p>II. — L'article L. 434-4 devient l'article L. 434-3. L'alinéa 3 est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :</p> | <p>II. — a) A l'article L. 434-4, qui devient l'article L. 434-3, le troisième alinéa est ainsi rédigé :</p> |                                  |
| <p>En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus à l'article L. 433-1, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit dans les entreprises de plus de cinq cents salariés de vingt heures prévues au premier alinéa.</p> |  |  |                                  |
| <p><i>Art. L. 434-2.</i> — Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.</p>   |  |  |                                  |
| <p>Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires.</p>   |  |  |                                  |
| <p><i>Art. L. 434-4.</i> — Le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.</p>   |  |  |                                  |
| <p>L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du</p>                       |  |  |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|--|--|---|----------------------------------|
| <p>jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.</p>  | <p>« Les résolutions sont prises à la majorité <i>des membres présents</i>. <i>En cas de partage des voix, la proposition est rejetée.</i> »</p>     | alinéa sans modification.   |                                  |
| <p>Les résolutions sont prises à la majorité des voix sous réserve, en ce qui concerne les œuvres sociales, des dispositions différentes qui peuvent figurer dans le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article L. 432-2.</p>  | <p>— Après l'alinéa 3 et avant l'alinéa final, est inséré un alinéa 4 ainsi rédigé :</p>   | b) Après le troisième alinéa, est inséré l'alinéa suivant :   |                                  |
|  | <p>« <i>Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.</i> »</p> | alinéa sans modification.   |                                  |
| <p>En cas de carence du directeur de l'établissement et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.</p>  |  |   |                                  |
|  | <p>III. — L'article L. 434-5 devient l'article L. 434-4. Il est complété par l'alinéa suivant :</p>  | <p>III. — L'article L.434-5, <i>qui</i> devient l'article L. 434-4, est complété par l'alinéa suivant :</p>   |                                  |
| <p><i>Art. L. 434-5.</i> — Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à la réunion du comité qui suit la communication du procès-verbal, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.</p> | <p>« <i>Le procès-verbal, après avoir été adopté, peut être affiché selon des modalités définies par le règlement intérieur du comité.</i> »</p>     | <p>« Le procès-verbal, après avoir été adopté, peut être affiché <i>ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité</i>, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité. »</p> |                                  |
|  | <p>IV. — Après l'article L. 434-4, sont insérés les</p>  | <p>IV. — Après <i>ledit</i> article L. 434-4, ...</p>   |                                  |

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

articles L. 434-5 et L. 434-6  
ainsi rédigés :

*« Art. L. 434-5. — Dans les entreprises employant au moins 1 000 salariés, une commission économique est créée auprès du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise. Elle est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers qui doivent être remis au comité.*

*« La commission économique comprend au maximum cinq membres représentants du personnel dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise parmi leurs membres. Elle est présidée obligatoirement par un membre titulaire du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise.*

*« La commission économique se réunit au moins deux fois par an.*

*« Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité d'entreprise et par les experts choisis par le comité d'entreprise dans les conditions fixées à l'article L. 434-6.*

*« Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres de la commission économique le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale qui ne peut excéder quarante heures par an. Ce*

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

...  
ainsi rédigés :

*« Art. L. 434-5. — Dans les entreprises employant au moins mille salariés, une commission économique est créée au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise. Elle est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise et toute question qui lui est soumise par ce dernier.*

alinéa sans modification.

alinéa sans modification.

*La commission peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise, après accord du chef d'entreprise.*

alinéa sans modification.

alinéa sans modification.

Propositions  
de la Commission

| Dispositions en vigueur                | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|--|--|---|----------------------------------|
| <p>(Voir art. L. 432-4 ci-dessus).</p> | <p><i>temps leur est payé comme temps de travail effectif.</i></p>   | <p>« Art. L. 434-6. — Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable en vue de l'examen annuel.</p>  |                                  |
|  | <p>« Art. L. 434-6. — Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable à l'occasion de l'examen annuel des comptes prévu à l'article L. 432-4 et lorsque la procédure de consultation prévue à l'article L. 321-3 pour licenciement économique d'ordre structurel ou conjoncturel doit être mise en œuvre. L'expert-comptable a accès aux documents comptables.</p> | <p>... mise en œuvre.</p>   |                                  |
|  |  | <p>« La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.</p> |                                  |
|  |  | <p>« Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ses missions, l'expert comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.</p>                          |                                  |
|  | <p>« Le comité d'entreprise, dans les entreprises de plus de 300 salariés, peut, en outre, avoir recours à un expert à l'occasion de l'examen de tout projet important dans les cas énumérés à l'article L. 432-2.</p>   | <p>« Le comité d'entreprise, ... d'au moins trois cents salariés, peut, ... à l'occasion... de tout projet...</p>   |                                  |
|  |  | <p>... article L. 432-2. Cet expert dispose des éléments d'information prévus à ce même article.</p>  |                                  |
| <p>(Voir art. L. 432-4 ci-dessus).</p> | <p>« L'expert-comptable, l'expert visé à l'alinéa ci-dessus, l'expert visé à l'article L. 236-9 sont rémunérés par l'entreprise.</p>   | <p>« L'expert comptable et l'expert visé à l'alinéa ci-dessus, sont rémunérés par l'entreprise.</p>   |                                  |
|  | <p>« Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses</p>  | <p>(Voir l'avant dernier alinéa)</p>  |                                  |

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

*soins pour la préparation de ses travaux.*

*« Le recours à un expert fait l'objet d'une délibération du comité d'entreprise. En cas de désaccord entre l'employeur et les représentants du personnel sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert, sur le coût de l'expertise en cas de rémunération par l'employeur ou sur l'une ou l'autre de ces questions, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance.*

*« Les conditions d'accès dans l'entreprise de l'expert choisi par le comité font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les membres du comité. »*

V. — A l'article L. 434-3 qui devient l'article L. 434-7, la référence à l'article L. 432-5 est remplacée par une référence à l'article L. 432-6 et l'alinéa final suivant est ajouté :

*« Le recours à l'expert visé au quatrième alinéa du présent article fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les membres élus du comité. En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert, sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, ou sur l'une ou l'autre de ces questions, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence. Ce dernier est également compétent en cas de litige sur la rémunération dudit expert ou de l'expert comptable visé au premier alinéa du présent article. »*

*« Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité d'entreprise. L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par le comité d'entreprise. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et les membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise. Les experts visés ci-dessus sont tenus aux obligations de secret et de discrétion telles que définies à l'article L. 432-6.*

V. — A l'article L. 434-3, qui devient l'article L. 434-7 :

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|---|----------------------------------|
| <p>Art. L. 434-3. — Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.</p>  | <p>« Art. L. 434-7. — . . . . .</p>  | <p>a) La référence à l'article L. 432-5 est remplacée par une référence à l'article L. 432-6 ;</p>  |                                  |
| <p>Il peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article L. 432-5 leur sont applicables.</p> |  | <p>b) Il est ajouté l'alinéa suivant :</p>  |                                  |
| <p>Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.</p>  | <p>« Dans les entreprises employant plus de 300 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel, à l'adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques, ainsi que ceux concernant l'emploi et le travail des jeunes ou des handicapés. »</p> | <p>« Dans les...<br/>... trois cents...<br/><br/>... »</p>  |                                  |
| <p>(Cf. art. L. 432-1, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas ci-dessus).</p>   | <p>Art. 27.</p>  | <p>Art. 27.</p>   |                                  |
|   | <p>I. — L'article L. 434-7 est supprimé et remplacé par l'article L. 434-8 suivant :</p>   | <p>1. — L'article L. 434-7 du Code du travail, qui devient l'article L. 434-8 est ainsi rédigé :</p>  |                                  |
| <p>Art. L. 434-7. — Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel et, éventuellement, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.</p>               | <p>« Art. L. 434-8. — Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'impute sur la subvention destinée aux œuvres sociales si celle-ci est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé</p>                              | <p>« Art. L. 434-8. — Le chef...<br/><br/>... de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la</p> |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|---|----------------------------------|
| <p><i>Art. L. 434-6.</i> — Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre.</p> <p>Les inspecteurs et contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre peuvent, sur leur demande, et à tout moment, prendre connaissance des délibérations du comité d'entreprise.</p> | <p><i>et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.</i> »</p> <p>II. — L'article L. 434-6 devient l'article L. 434-9.</p>   | <p><i>masse salariale brute ; il met à la disposition...<br/>... de ses fonctions.</i> »</p> <p>alinéa sans modification.</p> |                                  |
|   | <p>III. — Il est ajouté, après l'article L. 434-9, un article L. 434-10 ainsi rédigé :</p>   | <p>III. — Il est ajouté, après ledit article L. 434-9, ... .. rédigé :</p>  |                                  |
|   | <p>« <i>Art. L. 434-10.</i> — Les membres titulaires du comité d'entreprise qui, à la date d'application de la présente loi, détiennent un mandat ou seront élus pour la première fois après cette date bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3, d'un stage de formation économique d'une durée maximum de cinq jours ouvrables dispensé soit par un organisme sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1.</p> | <p>« <i>Art. L. 434-10.</i> Les membres titulaires du comité d'entreprise qui, à la date de promulgation de la loi n° du</p>  |                                  |
|   | <p>« <i>Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps qui, en application de l'arti-</i></p>   | <p>... L. 451-1.</p> <p>alinéa sans modification.</p>   |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|--|----------------------------------|
| <p><i>Art. L. 434-8.</i> — Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions concernant le fonctionnement ou les pouvoirs des comités d'entreprise qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.</p> | <p><i>cle L. 434-1, est alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé d'éducation ouvrier.</i></p> <p><i>« Le financement de la formation instituée au présent article est pris en charge par le comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement dans les entreprises employant moins de 100 salariés et sinon par l'employeur.</i></p> <p><i>Un décret détermine en tant que de besoin les modalités d'application du présent article et notamment les limites de la prise en charge par l'employeur.</i></p> | <p>Le financement de la formation instituée au présent article est pris en charge par le comité d'entreprise dans les entreprises employant moins de cent salariés et par l'employeur dans les autres.</p> <p>alinéa sans modification.</p> <p><i>IV. — Il est ajouté, après l'article L. 434-10, un article L. 434-11 (nouveau) ainsi rédigé :</i></p> <p><i>« Art. L. 434-11 (nouveau). — Les conditions de fonctionnement des comités d'entreprise doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées. »</i></p> <p><i>V. (nouveau). — L'ancien article L. 434-8 devient l'article L.434-12.</i></p> |                                  |
| <p><b>CHAPITRE V</b></p>  | <p><i>IV. — L'article L. 434-8 devient l'article L. 434-11.</i></p>   |  |                                  |
| <p><b>Comités d'établissement<br/>et comité central<br/>d'entreprise.</b></p>   | <p><b>Art. 28.</b></p>  | <p><b>Art. 28.</b></p>   |                                  |
|   | <p><b>I. — L'article L. 435-1 est remplacé par les dispositions suivantes :</b></p>   | <p><b>I. — L'article L. 435-1 du Code du travail est remplacé... ..</b> ... suivantes qui forment les articles L. 435-1 à L. 435-3 :</p>   |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|---|----------------------------------|
| <p><i>Art. L. 435-1. — Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux des comités d'entreprise. Ils ont les mêmes attributions que ces comités dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements, et notamment celles définies aux paragraphes a) et b) de l'article L. 432-4.</i></p> | <p><i>« Art. L. 435-1. — Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.</i></p>   | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|   | <p><i>« Les comités d'établissement et le comité central d'entreprise sont dotés de la personnalité civile.</i></p>   | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|   | <p><i>« Art. L.435-2. — La composition et le fonctionnement des comités d'établissement sont identiques à ceux des comités d'entreprise.</i></p>  | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|   | <p><i>« Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les œuvres sociales et culturelles, sous réserve des dispositions de l'article L. 435-3.</i></p>  | <p><i>« Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, sous réserve des dispositions de l'article L. 435-3.</i></p> |                                  |
|   | <p><i>« En toute autre matière, ils ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.</i></p>  | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|   | <p><i>« Art. L.435-3. — Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissements.</i></p> | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|   | <p><i>« Il est obligatoirement informé au préalable de tous les projets économiques et financiers concer-</i></p>   | <p><i>« Il est obligatoirement...<br/>... et<br/>financiers importants</i></p>  |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission  |
|---|---|---|---|
| <p><i>Art. L. 435-2.</i> — Le comité central d'entreprise est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement ; ce nombre est fixé par voie réglementaire. Toutefois, le nombre total des membres titulaires ne peut excéder un maximum également fixé par voie réglementaire.</p> <p>Lorsqu'un ou plusieurs établissements constituent trois collèges électoraux en application de l'article L. 433-2 ci-dessus, un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au comité central d'entreprise doivent appartenir à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou</p> | <p><i>nant l'entreprise, notamment s'il s'agit d'une restructuration, d'une prise de participation ou d'une fusion de l'entreprise. Il est appelé à émettre un avis sur ces projets.</i></p> <p><i>« Dans le domaine des œuvres sociales et culturelles, les comités d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'œuvres communes. Un accord obligatoire entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise définit les compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement. »</i></p> <p>II. — L'article L. 435-2 devient l'article L. 435-4, avec les modifications de rédaction suivantes :</p> | <p>concernant...</p> <p>... projets.</p> <p>« Dans le domaine des activités sociales...</p> <p>...<br/>Un accord entre le chef d'entreprise...</p> <p>... d'établissement. »</p> <p>II. — L'article L.435-2, qui devient...<br/>... L. 435-4, est ainsi modifié :</p> | <p>a) <i>Au premier alinéa...</i></p> <p>... d'établissement » sont ajoutés les mots : « parmi ses membres. »</p> |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|--|----------------------------------|
| <p>techniques assimilés sur le plan de la classification.</p> <p>En outre, dans les entreprises qui, sans répondre aux conditions posées à l'alinéa précédent, comportent plusieurs établissements distincts groupant ensemble plus de cinq cents salariés ou au moins vingt-cinq membres du personnel appartenant à la catégorie prévue à l'alinéa ci-dessus, au moins un délégué titulaire au comité central d'entreprise appartient à ladite catégorie.</p> <p>Dans chaque entreprise le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise. Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition.</p> | <p>« Après le quatrième alinéa, est inséré un alinéa 5 ainsi rédigé :</p>   | <p>b) Après... est inséré un cinquième alinéa ainsi rédigé :</p> |                                  |
|   | <p><i>Dans ce dernier cas, la décision administrative, même si elle intervient alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, doit être mise à exécution sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles. »</i></p> | <p>alinéa sans modification.</p>                                 |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture                        | Propositions<br>de la Commission |
|--|---|---|----------------------------------|
| <p>Le comité central se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation du chef de l'entreprise.</p>   | <p>« L'alinéa 5 qui devient l'alinéa 6 est complété par la phrase suivante :</p>  | <p>c) Le cinquième alinéa, qui devient le sixième est complété...<br/>... suivante.</p> |                                  |
|  | <p>« Il peut, en outre, tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres. »</p>  | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|  | <p>« Après l'alinéa 6 dudit article, est inséré l'alinéa 7 suivant :</p>  | <p>d) Après le sixième alinéa est inséré le septième alinéa suivant :</p>               |                                  |
|  | <p>« Le comité central d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant. Il est procédé, par le comité central d'entreprise, à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires. »</p>   | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|  | <p>« Après l'alinéa 7, est inséré un alinéa 8 ainsi rédigé :</p>  | <p>e) Après le septième alinéa est inséré un huitième alinéa ainsi rédigé :</p>         |                                  |
|  | <p>« L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire ; il est communiqué aux membres au moins huit jours avant la date de la séance. »</p>   | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|  | <p>« Le dernier alinéa est modifié comme suit :</p>   | <p>f) Le dernier alinéa est rédigé comme suit :</p>                                     |                                  |
| <p>Chaque organisation syndicale reconnue comme représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central choisi, soit parmi les représentants de cette organisa-</p> | <p>« Sous réserve de l'application, le cas échéant, des dispositions de l'article L. 412-17, chaque organisation syndicale reconnue comme représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'éta-</p> | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|--|--|--|----------------------------------|
| <p>tion aux comités d'établissement, soit parmi les membres desdits comités. Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative.</p>   | <p>blissement, soit parmi les membres élus desdits comités. Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative. »</p>  | alinéa sans modification.  |                                  |
|  | <p>III. — Après l'article L. 435-4, est inséré un article L. 435-5 ainsi rédigé :</p>  | « Art. L. 435-5. — Les contestations...  |                                  |
|  | <p>« Art. L. 435-5. — <i>Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort.</i> »</p>                                     | ... dernier ressort : la décision peut être déférée à la Cour de cassation. »  |                                  |
| <b>CHAPITRE VI</b>   |  |  |                                  |
| <b>Conditions de licenciement<br/>des représentants<br/>du personnel.</b>  |  |  |                                  |
|  | Art. 29.   | Art. 29.   |                                  |
|  | <p>Les articles L. 436-1 et L. 436-2 sont remplacés par les dispositions suivantes :</p>   | <p>Les articles L. 436-1 et L. 436-2 du Code du travail sont remplacés... .. suivantes qui forment les articles L. 436-1 à L. 436-3.</p> |                                  |
| <p>Art. L. 436-1. — Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical prévu à l'article L. 433-1 est obligatoirement soumis à l'assentiment du comité. <i>En cas de désaccord</i>, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail ou de l'inspecteur des lois sociales en agriculture dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef</p> | <p>« Art. L. 436-1. — Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical prévu à l'article L. 433-1 est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.</p> | alinéa sans modification.  |                                  |
|  | <p>« Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de</p>  | alinéa sans modification.  |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture  | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|---|----------------------------------|
| <p>d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.</p> <p>En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.</p> <p>La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprise ainsi que des anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis deux ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions au moment du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de membres du comité présentés au premier tour par les organisations syndicales à partir de l'envoi à l'employeur des listes des candidatures et pendant une durée de trois mois.</p> | <p>faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.</p> <p>« La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprise ainsi que des anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis deux ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions lors du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution. Cette durée est ramenée à trois mois pour les candidats aux fonctions de membres du comité, qui ont été présentés en vue du premier tour, à partir de la publication des candidatures. La durée de trois mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur des listes de candidatures.</p> | <p>« La même procédure...</p> <p>... en vue du premier ou du deuxième tour,...</p> <p>... candidatures.</p> <p>« La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu par l'article L. 122-14.</p> <p>« Lorsqu'un membre du</p> |                                  |

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification qu'il a faite de non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, représentant syndical, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de

« Afin de faciliter la mise en place des comités, les salariés qui ont été mandatés par les organisations syndicales, dont ils sont membres, en vue de demander l'organisation de ces élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant la durée de trois mois, qui court à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle une organisation a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

« La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale.

« L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification faite par lui du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat à ces fonctions ou représentant syndi-

comité d'entreprise est englobé par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12 dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement qui a pour effet de mettre fin à son mandat, une procédure identique est également applicable. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur soit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

« Afin de faciliter... ... des comités d'entreprise, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité d'entreprise, ou d'accepter d'organiser les élections, bénéficient de la procédure...

... élections.

« La procédure...

... organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé organisation des élections.

alinéa sans modification.

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture | Propositions<br>de la Commission |
|--|---|--|----------------------------------|
| <p>membres du comité d'entreprise est soumise à la procédure ci-dessus prévue.</p>   | <p>cal, est soumise à la procédure définie au présent article.</p>  | alinéa sans modification.  |                                  |
| <p>La règle posée à l'alinéa ci-dessus est applicable dans le cas de la décision prévue à la dernière phrase de l'article L. 433-6.</p>  | <p>« Cette procédure est également applicable aux membres des comités institués par voie conventionnelle.</p>   | « Art. L. 436-2. — Lorsque...                                    |                                  |
| <p>Art. L. 436-2. — L'employeur ne peut refuser à son salarié, représentant syndical membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise, le renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée que pour un motif sérieux et légitime.</p>          | <p>« Art. L. 436-2. — Lorsque le salarié, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou représentant syndical, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions de l'article L.436-1 sont applicables, si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de renouvellement.</p> | ... une clause de report de terme.                               |                                  |
| <p>Au cas où l'employeur envisagerait de ne pas renouveler le contrat de travail, application devra être faite avant la date d'expiration dudit contrat de la procédure prévue ci-dessus en cas de licenciement.</p>   | <p>« L'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisie dans les conditions prévues à l'article . 436-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.</p>  | alinéa sans modification.  |                                  |
| <p>Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais de protection prévue au présent article. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.</p> | <p>« Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais prévus au précédent article. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.</p>  | alinéa sans modification.  |                                  |
|  | <p>« Art. L. 436-3. — L'annulation, sur recours hiérarchique, par le ministre</p>   | alinéa sans modification.  |                                  |

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions  
de la Commission**

*compétent d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié mentionné aux articles L. 436-1 et L. 436-2 emporte, pour le salarié concerné et s'il le demande, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.*

*« Il en est de même dans le cas où, sauf sursis à exécution ordonné par le Conseil d'Etat, le juge administratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un tel licenciement.*

*« Le salarié concerné est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée. Dans le cas contraire, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la procédure prévue à l'article L. 436-1. »*

alinéa sans modification.

alinéa sans modification.

*« Lorsque l'annulation de la décision d'autorisation du licenciement est devenue définitive, la réintégration, telle qu'elle est prévue aux alinéas précédents, s'accompagne du paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période pendant laquelle l'intéressé s'est trouvé exclu de l'entreprise. La réintégration s'accompagne également du versement des cotisations sociales afférentes à ladite indemnité, qui constitue un complément du salaire. »*

| Dispositions en vigueur                         | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|--|----------------------------------|
| <p>CHAPITRE VIII</p> <p><b>Bilan social</b></p> | <p>Art. 30.</p> <p>Il est ajouté au titre III du Livre IV du Code du travail un chapitre IX ainsi rédigé :</p> <p>« CHAPITRE IX</p> <p>« <b>Comité de groupe.</b></p> <p>« <i>Art. L. 439-1.</i> — Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une société appelée, pour l'application du présent chapitre, société dominante, et les filiales de celle-ci, au sens de l'article 354 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966, dont le siège social est situé sur le territoire français.</p> <p>« Font également partie du groupe, au sens du présent chapitre, celles des <i>entreprises</i> définies à l'article 355 de la loi précitée dont le comité d'entreprise a demandé et obtenu l'inclusion dans ledit groupe à l'exclusion de tout autre. 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 connaître sa décision motivée. Lorsque, du fait, notamment, de l'existence d'administrateurs communs, de l'établissement de comptes consolidés, du niveau de la participation financière, de l'exis-</p> | <p>Art. 30.</p> <p>alinéa sans modification.</p> <p>CHAPITRE IX</p> <p>« <b>Comité de groupe.</b></p> <p>« <i>Art. L. 439-1.</i> — Un comité...</p> <p>... du 24 juillet 1966<br/><i>modifiée</i>, dont...</p> <p>... français.</p> <p>« Font également...</p> <p>... celles des <i>sociétés</i> définies à l'article 355 de la loi du 24 juillet 1966 précitée...</p> |                                  |

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

tence d'un accord conclu en application de l'article L. 442-6, *paragraphe 2*, du présent Code ou de l'ampleur des échanges économiques et techniques, les relations entre les deux sociétés présentent un caractère de permanence et d'importance qui établit l'existence d'un contrôle effectif par la société dominante de l'autre société et l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique, le chef de l'entreprise dominante ne peut rejeter la demande dont il est saisi.

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

« La disparition des relations, telles qu'elles sont définies aux deux premiers alinéas ci-dessus, entre les deux sociétés fait l'objet d'une information préalable et motivée donnée au comité d'entreprise de la société 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 la société dominante, de façon directe ou indirecte, les relations définies aux deux premiers alinéas du présent article, doit être prise en compte pour la constitution du comité de groupe lors du renouvellement de celui-ci.

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

... de l'article L. 442-6, *deuxième alinéa* du présent code...

... dont il est saisi.

« En cas de refus...

... dans l'entreprise considérée ou d'une entreprise du groupe peuvent porter...

dominante...

alinéa sans modification.

alinéa sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

« Art. L. 439-2. — Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière et l'évolution de l'emploi dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

« Il est informé dans les domaines indiqués ci-dessus des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir.

« Le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable ; celui-ci est rémunéré par l'entreprise dominante. L'expert-comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du Code du commerce pour toutes les entreprises représentées au comité de groupe.

« Art. L. 439-3. — Le comité de groupe est composé, d'une part, du chef de l'entreprise dominante ou de son représentant, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative et, d'autre part, de représentants du personnel des entreprises constituant le groupe.

« Sauf accord, le nombre des représentants du personnel ne peut excéder un maximum fixé par voie réglementaire.

« Lorsque le nombre des entreprises constitutives du groupe ne dépasse pas ce

alinéa sans modification.

alinéa sans modification.

« Le comité de groupe...

... l'entreprise dominante.  
*Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable dispose des mêmes moyens d'investigation que les commissaires aux comptes des entreprises représentées au comité de groupe.*

alinéa sans modification.

alinéa sans modification.

alinéa sans modification.

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture | Propositions<br>de la Commission |
|-------------------------|--|--|----------------------------------|
|                         | <p>maximum, chaque entreprise doit être représentée au comité de groupe. Dans la même limite, la totalité ou certaines des entreprises du groupe, retenues par ordre décroissant d'effectifs, peuvent disposer au plus d'un second représentant.</p>   |  |                                  |
|                         | <p>« Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement de l'ensemble des entreprises du groupe et sur la base des résultats des dernières élections.</p>  | alinéa sans modification.  |                                  |
|                         | <p>« Le nombre total des sièges au comité de groupe est réparti entre les élus des différents collèges électoraux proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège. Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenus dans ces collèges. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste.</p> | alinéa sans modification.  |                                  |
|                         | <p>« Cette désignation est opérée tous les deux ans.</p>   | alinéa sans modification.  |                                  |
|                         | <p>« Art. L. 439-4. — Le comité de groupe est présidé par le chef de l'entreprise dominante ou son représentant.</p>   | alinéa sans modification.  |                                  |
|                         | <p>« Il est procédé par le comité de groupe à la désignation, à la majorité des voix, d'un secrétaire pris parmi ses membres.</p>  | alinéa sans modification.  |                                  |
|                         | <p>« Le comité de groupe se réunit au moins une fois par</p>   | alinéa sans modification.  |                                  |

| Dispositions en vigueur                              | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture | Propositions<br>de la Commission |
|--|--|--|----------------------------------|
| —  | an sur convocation de son président.   | alinéa sans modification.  | —                                |
|  | « L'ordre du jour est arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres quinze jours au moins avant la séance.  | alinéa sans modification.  |                                  |
|  | « Le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe leur est payé comme temps de travail effectif.   | alinéa sans modification.  |                                  |
|  | « Art. L. 439-5. — Le comité de groupe doit être constitué et réuni pour la première fois, à l'initiative de la société dominante, dès que la configuration du groupe a été définie en application des dispositions de l'article L. 439-1, soit à la suite d'un accord des parties intéressées, soit, à défaut, par une décision de justice et au plus tard dans les six mois suivant la conclusion de cet accord ou l'intervention de la décision de justice. |  |                                  |
| <b>TITRE PREMIER</b><br><b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b> |  |  |                                  |
| <b>CHAPITRE II</b><br><b>Durée du travail.</b>       |  |  |                                  |
| Section II. — <i>Travail à temps choisi.</i>         |  |  |                                  |
| Paragraphe 1. — <i>Horaires individualisés.</i>      |  |  |                                  |
| Paragraphe 2. — <i>Travail à temps partiel.</i>      |  |  |                                  |
|  | Art. 31.<br><br>Après l'article L. 212-4-5 du Code du travail, est inséré l'article L. 212-6 suivant :   | Art. 31.<br><br>alinéa sans modification.                        |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p>(Cf. 6<sup>e</sup> alinéa de l'article<br/>L. 432-1 ci-dessus.)</p>  | <p>« <i>Paragraphe 3.</i> —<br/>Encouragement à la prati-<br/>que du sport.</p>  | alinéa sans modification.  |                                  |
|   | <p>« Tout salarié peut,<br/>compte tenu des possibilités<br/>de l'entreprise, bénéficier<br/>d'aménagements de son<br/>horaire de travail pour la<br/>pratique régulière et contrô-<br/>lée d'un sport. »</p>                    | <p>« <i>Art. L. 212-4-6.</i> —<br/>Tout salarié...</p>           |                                  |
|   |  | ... sport. »   |                                  |
| TITRE VI  |  |  |                                  |
| PÉNALITÉS   |  |  |                                  |
| CHAPITRE PREMIER  |  |  |                                  |
| <b>Les syndicats<br/>professionnels.</b>  |  |  |                                  |
| Section I. — <i>Statut<br/>juridique des syndicats.</i>   |  |  |                                  |
| Section II. — <i>Exercice du<br/>droit syndical dans<br/>les entreprises et marques<br/>syndicales.</i>   |  |  |                                  |
|   | Art. 32.   | Art. 32.   |                                  |
|   | <p>I. — A l'article L. 461-2<br/>du Code du travail, la référé-<br/>nce aux articles « L. 412-1<br/>et L. 412-4 à L. 412-16 » est<br/>remplacée par une référence<br/>aux articles « L. 412-1 et<br/>L. 412-4 à L. 412-20 ».</p> | <p>I. — A l'article L. 471-2<br/>du Code...</p>                  |                                  |
| <p><i>Art. L. 461-2.</i> — Toute<br/>entrave apportée à l'exercice<br/>du droit syndical défini par<br/>les articles L. 412-1 et<br/>L. 412-4 à L. 412-16 sera<br/>punie d'un emprisonnement<br/>de deux mois à un an et<br/>d'une amende de 2 000 F à<br/>20 000 F ou de l'une de ces<br/>deux peines seulement.</p> |  | ... L. 412-20 ».   |                                  |
| <p>En cas de récidive, l'em-<br/>prisonnement pourra être<br/>porté à deux ans et l'amende<br/>à 40 000 F.</p>  |  |  |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi  | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture            | Propositions<br>de la Commission |
|---|---|---|----------------------------------|
| <p>—</p> <p><i>Art. L. 461-3.</i> — Les chefs d'établissement, directeurs ou gérants qui auront enfreint les dispositions des articles L. 412-2 et L. 413-2 seront passibles d'une amende de 2 000 F à 8 000 F et, en cas de récidive, d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 4 000 F à 16 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.</p>   | <p>II. — A l'article L. 462-1, la référence aux articles « L. 420-22 et L. 420-23 » est remplacée par une référence aux articles « L. 425-1 à L. 425-3 ».</p> | <p>II. — A l'article L. 472-1, la référence...<br/><br/>... L. 425-3 ».</p> | <p>—</p>                         |
| <p><b>CHAPITRE II</b></p>   |   |   |                                  |
| <p><b>Les délégués du personnel.</b></p>  |   |   |                                  |
| <p><i>Art. L. 462-1.</i> — Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte, soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 420-22 et L. 420-23 et des textes réglementaires pris pour leur application, sera puni d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2 000 F à 20 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.</p> |   |   |                                  |
| <p>En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 40 000 F.</p>  |   |   |                                  |
| <p><b>CHAPITRE III</b></p>  |   |   |                                  |
| <p><b>Les comités d'entreprise.</b></p>   |   |   |                                  |
| <p><i>Art. L. 463-1.</i> — Toute entrave apportée, soit à la</p>  | <p>III. — L'article L. 463-1 est rédigé comme suit :</p>  | <p>III. — L'article L. 473-1 est rédigé...<br/>... suit :</p>               |                                  |
|   | <p>« Art. L. 463-1. — Toute entrave apportée, soit à la</p>   | <p>« Art. L. 473-1. — Toute entrave...</p>                                  |                                  |

| Dispositions en vigueur  | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture                          | Propositions<br>de la Commission |
|--|--|---|----------------------------------|
| <p>constitution d'un comité d'entreprise, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 433-13, L. 436-1 et L. 436-2 et des textes réglementaires pris pour leur application, sera punie d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2 000 F à 20 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.</p> | <p>constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres soit à leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 433-13, L. 436-1 à L. 436-3 et des textes réglementaires pris pour leur application, sera punie d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2 000 F à 20 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.</p> | <p>... peines seulement.</p>  |                                  |
| <p>En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 40 000 F.</p>   | <p>« En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 40 000 F. »</p>   | <p>alinéa sans modification.</p>  |                                  |
|  | <p>IV. — Il est ajouté un article L. 436-1-1 ainsi rédigé :</p>  | <p>IV. — Il est ajouté après l'article L. 473-1, un article L. 473-1-1 ainsi rédigé :</p> |                                  |
|  | <p>« Art. L. 436-1-1. — Quiconque aura enfreint les dispositions de l'article L. 439-5, ou aura apporté une entrave soit à la désignation des membres d'un comité de groupe soit au fonctionnement régulier de ce comité, sera puni des peines prévues à l'article L. 463-1. »</p>   | <p>« Art. L. 473-1-1. — Quiconque...</p>  |                                  |
| <p>Art. L. 463-2. — « L'employeur qui ne présente pas le bilan social d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L. 438-1 sera passible des peines prévues à l'article L. 463-1. »</p>  |  | <p>... à l'article L. 473-1. »</p>  |                                  |
|  | <p>Art. 33.</p>  | <p>Art. 33.</p>   |                                  |
|  | <p>L'article L. 742-3 est remplacé par des dispositions suivantes :</p>  | <p>L'article L. 742-3 du Code du travail est remplacé... .. suivantes :</p>               |                                  |
| <p>Art. L. 742-3. — Les conditions d'application, aux</p>  | <p>« Art. L. 742-3. — Les conditions d'application</p>   | <p>« Art. L. 742-3. — Les conditions...</p>   |                                  |

| Dispositions en vigueur   | Texte du projet de loi   | Texte adopté<br>par l'Assemblée nationale<br>en première lecture   | Propositions<br>de la Commission |
|---|--|--|----------------------------------|
| <p>entreprises d'armement et de commerce, des dispositions du titre III du Livre IV, relatives aux comités d'entreprise, sont fixées par décret pris sur le rapport du ministre chargé de la marine marchande, après avis du Conseil supérieur de la marine marchande.</p>                                      | <p>aux entreprises d'armement maritime des dispositions du Livre IV du présent Code sont fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat, pris sur le rapport du ministre chargé de la Marine marchande. Ce décret prévoit en particulier l'institution de délégués de bord. »</p> | <p>... du livre IV du présent code sont fixées, ...</p>  |                                  |
| <p>Les conditions d'application aux entreprises d'armement des dispositions du titre II du Livre IV du Code du travail relatives aux délégués du personnel sont fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par un décret en Conseil d'Etat qui prévoit notamment l'institution de délégués du bord. »</p> |  | <p>... chargé de la marine marchande...</p>  |                                  |
|   |  | <p>... de bord. »</p>  |                                  |
|   |  | <p><i>Art. 34 (nouveau). — Les dispositions des titres premier, II et III du livre IV du Code du travail ne font pas obstacle aux dispositions législatives et réglementaires sur la protection du secret des informations intéressant la défense nationale.</i></p> |                                  |

## TRAVAUX DE LA COMMISSION - (1)

Séance du 29 juin 1982

Audition de **M. Jean Auroux**, ministre du travail

*Présidence de M. André Fosset, président, puis de M. Jacques Larché, vice-président.*

En introduction de son propos, le ministre a confirmé qu'il s'agissait, pour les entreprises, de garder leur vocation spécifique qui est de produire des biens et des services et de dispenser de l'emploi et des rémunérations aux travailleurs.

Les chefs d'entreprise doivent garder la plénitude de leurs attributions de direction. Aussi, le projet de loi ne s'est pas donné pour objet de créer de nouvelles institutions représentatives du personnel mais d'améliorer les structures qui existent.

Quelques innovations ont cependant été prévues : les commissions paritaires locales compétentes pour une profession et qui seront constituées par accord entre les partenaires sociaux ; les comités de groupe mis en place pour des ensembles d'entreprises ou d'établissements qui n'auront pas d'attributions en matière de négociations mais seulement dans le domaine de la diffusion des informations économiques sur la stratégie d'ensemble du groupe d'entreprises.

Les syndicats doivent constituer, plus encore que par le passé, les instances de représentation et de négociation dans l'entreprise. Le gouvernement maintient bien entendu son attachement au pluralisme syndical. A cet égard, la représentativité reconnue aux cinq grandes centrales syndicales ne s'oppose pas à la reconnaissance de la représentativité des autres organisations syndicales dans telle ou telle entreprise. Il n'y a donc pas de monopole syndical. Pour que le syndicat soit en mesure d'assumer effectivement ses missions dans les négociations collectives en vue de passer des contrats, ses membres doivent être for-

(1) Le rapport n° 470 (1981-1982) Sénat, présenté par M. Jean Chérioux au nom de la commission spéciale chargée d'examiner le projet de loi relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise comporte certaines indications sur la position des partenaires sociaux à l'égard du présent projet de loi.

més, informés et être en mesure d'exercer leurs responsabilités dans la plus complète liberté. Une politique contractuelle dynamique débouchant sur des négociations positives exige l'existence de syndicats forts et reconnus par les textes législatifs. L'exemple des pays étrangers ne peut, à cet égard, que confirmer le bien-fondé de la démarche engagée par le gouvernement. Il faut, en effet, savoir que, sur les 13 millions de salariés du secteur privé, 3 millions ne sont pas couverts par des conventions collectives. Sur les 10 millions restants, 5 millions ne disposent pas, dans leurs conventions collectives d'avenants salariaux. Ainsi (comme l'a indiqué le ministre le matin même à la commission supérieure des conventions collectives) sur un effectif de 13 millions de salariés du secteur privé, 8 millions ne disposent pas d'une protection conventionnelle effective. Il est donc fondamental de renforcer la présence et l'activité des syndicats pour améliorer les conditions de la politique contractuelle dans les entreprises.

Pour que les syndicats constituent réellement des interlocuteurs compétents et responsables, il faut, bien entendu, que le droit syndical soit solennellement reconnu dans l'entreprise sans que cela occasionne un accroissement des charges pour ces dernières et en particulier pour les petites et moyennes unités de production.

La fonction syndicale doit rester exclusivement à vocation professionnelle. A cet égard, le projet de loi exclut toute intervention des organisations syndicales dans le domaine politique.

Le ministre du travail est toutefois opposé à la constitution de « groupements de salariés » qui pourraient se présenter comme une alternative dérisoire aux organisations syndicales.

Le projet de loi comporte un certain nombre de dispositions novatrices : l'élection sous certaines conditions d'un délégué syndical supplémentaire de la catégorie des cadres dans les entreprises de plus de 500 salariés, la mise en place d'un délégué syndical central dans les entreprises de 2 000 salariés constituées en établissements dont un comporte au moins 50 salariés, la création de sections syndicales dans les entreprises inférieures à 50 salariés.

L'amélioration des conditions de l'exercice des fonctions syndicales se manifestera par un assouplissement des conditions de déplacement des délégués sans que cela occasionne de gêne pour les activités de production et par un renforcement des protections dont bénéficieront les délégués, sans cependant modifier en ce domaine la législation

relative au droit de licenciement. Le gouvernement considère que les syndicats non représentatifs constituent, en réalité, un handicap pour les entreprises, dans la mesure où leur action ne présente pas de garanties de continuité et de fiabilité.

S'agissant des délégués du personnel, il importe de renforcer et de préciser leurs fonctions qui consistent dans la défense et la représentation des salariés.

Plusieurs nouveautés sont apportées. Ainsi, en cas de carence dans la mise en place du comité d'entreprise, les délégués du personnel pourront assumer les fonctions dévolues normalement à celui-ci. La protection des délégués du personnel sera alignée sur celle des délégués syndicaux. Des délégués de site pourront être mis en place dans des lieux de travail tels que des centres commerciaux, des zones industrielles... pour évoquer des problèmes communs à l'ensemble des travailleurs (transports, garde d'enfants, établissements sociaux...)

Les comités d'entreprise se voient confirmés dans leurs fonctions fondamentales de suivi des activités économiques et financières de l'entreprise. Même si le vocable de « coopération avec le chef d'entreprise » a été supprimé du dispositif du texte, le projet de loi donne à cette notion un contenu concret. Il s'agit de favoriser une information économique des membres des comités d'entreprise pour que ceux-ci puissent participer de manière pertinente aux négociations afférentes à la situation économique, aux évolutions technologiques ou aux restructurations de l'entreprise.

Une innovation fondamentale est constituée par la possibilité de mise en place, dans le cadre du comité d'entreprise, d'une commission économique composée de 5 membres dont au moins un cadre dans les entreprises de plus de 1000 salariés. Les attributions économiques des comités d'entreprise seront améliorées par la faculté de disposer des conseils d'un expert comptable. La formation des délégués sera accrue. Le budget propre du comité d'entreprise devra atteindre au minimum 0,2 p. 100 de la masse salariale mais, sur ce budget, le comité devra prendre en charge le financement de son secrétariat.

La consultation du comité d'entreprise sur les projets de changement des technologies de production constitue un élément fondamental pour permettre une préparation des travailleurs à des évolutions exigées par la nécessité d'améliorer la productivité et pour que celles-ci ne soient pas perçues comme des agressions contre l'emploi. De même,

une information sur les mutations juridique et financière de l'entreprise devra favoriser une meilleure compréhension de l'évolution des structures de l'entreprise ou du groupe.

Des comités de groupe pourront être constitués, comme cela existe d'ailleurs dans des entreprises comme la Compagnie générale maritime, la Compagnie bancaire ou le Commissariat général à l'énergie atomique. On observera à cet égard que cette disposition était proposée dans le « rapport Sudreau » et qu'elle est en conformité avec les suggestions de la commission des communautés européennes sur les sociétés anonymes de droit européen.

Il est important de souligner que le comité de groupe remplit exclusivement une fonction d'information et en aucun cas un rôle de partenaire dans les négociations collectives. Il s'agira évidemment de définir la notion « de groupe ». Les délégués du comité de groupe seront désignés parmi les membres élus des comités des entreprises constituant cette réunion d'établissements ou d'entreprises.

Il faut bien être conscient, a souligné le ministre du travail, que le coût des institutions représentatives du personnel doit être apprécié au regard des avantages économiques et sociaux que peut procurer à l'entreprise un renforcement de la démocratie en son sein. Il y a lieu, en ce domaine, de parler d'investissements sociaux à potentialité économique.

Telle est la finalité ultime du projet de loi sur les institutions représentatives du personnel : améliorer la démocratie dans les entreprises pour renforcer leur capacité d'adaptation aux mutations économiques.

**M. Daniel Hoeffel**, rapporteur, a pris acte de la déclaration du ministre selon laquelle le projet de loi a plus pour objet de renforcer la législation existante que d'instituer de nouvelles structures. Il s'agit là, a souligné M. Daniel Hoeffel, d'une apparence pour ne pas dire d'arguties plus que de réalités. Ainsi, en matière d'action syndicale, il est à craindre que le pluralisme affirmé dans le projet de loi ne se traduise, en réalité, par un renforcement du monopole de certains syndicats. Telle est d'ailleurs la finalité de cette présomption de représentativité consentie aux cinq organisations syndicales nationales actuelles. Telle est également la conséquence des conditions de déroulement du premier tour des élections syndicales et professionnelles auxquelles peuvent seuls participer les syndicats dits représentatifs (tel n'est pas le cas dans certains pays voisins comme l'Allemagne fédérale).

Si l'on voulait réaliser un pluralisme syndical, il fallait organiser des élections réellement ouvertes. De même, peut-on considérer comme un vœu pieux l'affirmation de la vocation exclusivement professionnelle des syndicats. Certaines centrales ne cachent pas leur volonté de déborder dans le domaine politique. Ce sera notamment le cas avec la distribution de documents non syndicaux ou avec l'invitation de personnalités syndicales ou non extérieures à l'entreprise.

**M. Jacques Moutet** a souligné, à cet égard, que le chef d'entreprise, responsable parce que propriétaire de son unité de production, doit pouvoir donner son accord pour l'invitation de personnalités syndicales ou autres au sein de l'entreprise.

Le rôle économique du comité d'entreprise, a poursuivi M. Daniel Hoeffel, est certainement fondamental. Il comporte cependant en germe une mise en cause de l'autorité du chef d'entreprise. Comment imaginer, en effet, que les syndicats acceptent de bonne grâce les innovations technologiques comportant des répercussions pour l'emploi ? Prétendre que le renforcement des fonctions des institutions représentatives du personnel n'engendrera pas de charges nouvelles pour les entreprises peut paraître une vision optimiste et irréaliste. Il faut prendre la mesure des coûts de ces innovations et de leurs conséquences dans le contexte économique actuel a insisté M. Daniel Hoeffel.

Le rapporteur a conclu son propos en exprimant la conviction que les relations sociales dans l'entreprise sont fondamentalement un problème de mentalité, d'état d'esprit, qui suppose une confiance mutuelle. Beaucoup plus que la législation, il faut une souplesse dans le fonctionnement concret des rapports du travail au sein de l'entreprise et il faut éviter que des structures nouvelles n'ajoutent encore aux rigidités que l'on peut déplorer actuellement.

Le ministre du travail a rendu hommage à l'attention avec laquelle le rapporteur a examiné le projet de loi. Concernant les activités syndicales dans l'entreprise, M. Jean Auroux a confirmé qu'il s'agissait d'enrichir les relations sociales et de créer les conditions d'un véritable pluralisme qui sanctionne la représentativité des organisations syndicales reconnues sans pour autant exclure les autres. Le risque de politisation des activités syndicales est plus théorique que réel. L'article L. 411-1 du code du travail confirme expressément la vocation exclusivement professionnelle des syndicats. Cette caractéristique n'est pas remise en cause par la faculté d'inviter, au sein de l'entreprise, des personnalités extérieures parmi lesquelles il faut citer les élus locaux.

L'élu du département de la Loire ne saurait minimiser les risques d'une réticence des salariés à l'introduction de nouvelles technologies. L'objectif en ce domaine est de favoriser la préparation psychologique des travailleurs pour éviter les phénomènes traumatisants que peuvent provoquer des changements brutaux dans les conditions de production.

Fondamentalement, a indiqué M. Jean Auroux, le projet du Gouvernement est d'opérer une rénovation des relations dans le monde du travail. C'est pourquoi, dans le rapport qu'il a remis au Premier ministre, il a privilégié le renforcement du rôle des institutions représentatives et le développement des négociations collectives. La volonté du Gouvernement est de conforter l'entreprise en tant qu'entité économique et social : les salariés doivent être conscients des contraintes économiques, les chefs d'entreprise doivent être sensibles aux aspects sociaux de la vie de l'entreprise. Il faudrait parvenir à ce que les lieux de travail soient réellement des espaces de solidarité par-delà les conflits d'intérêts, en sorte que les différentes forces productives s'attachent à la poursuite d'un projet commun au sein de la collectivité de travail.

En réponse à plusieurs commissaires, le ministre du travail a souligné qu'il n'était pas possible de faire table rase des traditions et de l'histoire du monde ouvrier français qui sont d'ailleurs traduites dans les dispositions du code du travail.

On peut certes contester la démarche du Gouvernement mais encore faudrait-il présenter des alternatives.

**M. Jean Chérioux**, rapporteur du projet n° 344 (1981-1982), a confirmé les propos du rapporteur du projet n° 384 (1981-1982), **M. Daniel Hoeffel**, sur la contradiction entre les objectifs et les moyens des projets de loi. Comment, en effet, prôner la concertation dans l'entreprise alors que certain syndicat radicalement opposé à une telle concertation et plus généralement au système économique, se réfère à la notion de lutte des classes ? Comment minimiser le risque d'une politisation des activités syndicales compte tenu des liens qui unissent certains syndicats à des partis politiques ? Comment parler d'indépendance syndicale si l'on ne se réfère, pour apprécier ces dépendances, qu'aux liens avec la direction de l'entreprise, sans considérer les relations des syndicats avec les partis politiques ? Pourquoi supprimer des dispositions existantes sur les comités d'entreprise, la référence à la notion de coopération, alors que celle-ci est fondamentale pour assurer l'équilibre des relations sociales dans l'entreprise ?

Enfin, s'est interrogé M. Jean Chérioux, la subvention allouée aux comités d'entreprise, fixée à 0,2 p. 100 au minimum de la masse salariale, sera-t-elle une exception si l'on songe par exemple à l'importance des financements du comité d'entreprise d'Electricité de France.

**M. Jean Madelain** a redouté que la mise en place de la commission économique ne mette en cause la représentativité et les compétences des comités d'entreprise.

**M. François Collet** a interrogé le ministre pour savoir dans quelles conditions seront calculés et utilisés les crédits d'heures dont bénéficieront les délégués syndicaux et les représentants du personnel. En cas de conflit, que se passera-t-il ?

**M. Jean Béranger** a renforcé le propos de M. Jean Madelain sur l'importance de la commission économique et souligné que cette proposition s'inspirait en droite ligne du programme du Conseil national de la Résistance et du « rapport Sudreau ».

Le ministre du travail, en réponse à M. Jean Chérioux, a réaffirmé qu'il s'agissait, dans la loi, de tenir compte des réalités syndicales françaises et de permettre aux salariés de choisir librement, au moyen des élections, leurs représentants dans les instances sociales.

Le ministre du travail a finalement renoncé à proposer la modification des critères de représentativité des syndicats, considérant que celui qui se réfère au comportement des syndicats sous l'occupation présente manifestement un caractère historique.

M. François Collet s'est demandé, à ce propos, quelle organisation syndicale a pu être touchée par cette disposition.

Même si le vocable de coopération a été éliminé des textes sur les comités d'entreprise, a précisé M. Jean Auroux, le projet de loi donne à cette notion un contenu effectif.

M. Jean Chérioux a renouvelé son observation sur le handicap que constitue, pour l'expression syndicale et la concertation, l'action des syndicats qui s'opposent au fonctionnement de notre système économique.

En réponse à MM. Jean Madelain et Jean Béranger, le ministre du travail a indiqué que la commission économique constituerait une structure d'information et d'étude au sein du comité d'entreprise dans

les entreprises de plus de 1 000 salariés. Elle se réunira deux fois par an et elle pourra entendre des cadres supérieurs avec l'accord du chef d'établissement ; celui-ci pourra évidemment s'exprimer, sur sa demande ou sur celle de la commission économique, à propos des questions économiques spécifiques à l'entreprise.

Tout cela, a observé M. François Collet, n'est pas fondamentalement nouveau puisque le chef d'entreprise présentait déjà un rapport annuel au comité d'entreprise et que le patron est membre de droit du comité d'entreprise.

Sur ce point, M. Jean Béranger a estimé qu'il était difficile de formuler expressément la possibilité, pour la commission économique, de convoquer devant elle le dirigeant de l'entreprise !

M. Jacques Larché a rappelé à cet égard que le chef d'entreprise est membre de droit du comité d'entreprise.

Après avoir remercié les commissaires de leur participation dynamique et attentive aux travaux de la commission spéciale, M. Jean Auroux a renouvelé son souci de permettre, avec le développement des activités des institutions représentatives du personnel, un renforcement de la démocratie sociale, gage d'efficacité économique et de possibilités d'adaptation technologique des entreprises françaises.

## PRÉSENTATION DU RAPPORT

Séance du 27 juillet 1982

— *Présidence de M. André Fosset, président.* — **M. Daniel Hoeffel, rapporteur**, a présenté à la commission spéciale les principaux éléments de son **rapport** sur le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale. Ce texte, a indiqué le rapporteur, se veut un volet important dans le développement de la démocratie économique dans les entreprises. A cet effet, il prévoit de renforcer et d'élargir le rôle des institutions représentatives du personnel qui seront dotées de plus de pouvoirs. Ce projet de loi, s'est interrogé M. Hoeffel, était-il réellement nécessaire dans la conjoncture économique et sociale actuelle ? Il convient, en effet, d'observer qu'il existe déjà de nombreuses institutions représentatives du personnel : les délégués du personnel dont la mission consiste à veiller à l'application de la législation du travail, les comités d'entreprise, investis d'une responsabilité particulière dans la participation à la gestion des entreprises, et les sections syndicales d'entreprises.

Le bilan que l'on peut dresser du fonctionnement de ces institutions est loin d'être négatif. Il a, en effet, permis un développement de la concertation et du dialogue social et la mise en place progressive de la politique contractuelle. De nombreuses expériences novatrices ont d'ailleurs permis de montrer que la législation actuelle permettait des manifestations diversifiées de la participation des travailleurs à l'organisation du travail dans les entreprises.

Cependant, a déploré M. Daniel Hoeffel, le dialogue social est souvent beaucoup moins serein dans notre pays que dans certains Etats voisins. Cela tient sans doute à une conception latine des relations du travail, fondée sur la confrontation, et à la nature pluraliste des organisations syndicales, cependant que la tradition anglo-saxonne se fonde sur la concertation et la coopération, assurées par un syndicalisme unitaire qui accepte globalement les fondements de l'économie de marché et peut donc prendre part à des processus de cogestion.

Ainsi, a confirmé le rapporteur, il y aurait, en réalité, bien moins insuffisance des institutions représentatives du personnel que carence ou inadaptation dans les modalités de leur utilisation. Les institutions représentatives ne peuvent, en effet, contribuer au développement du dialogue social que dans la mesure où les partenaires sociaux acceptent les règles de fonctionnement du système économique et social.

En tout état de cause, la création de nouvelles catégories d'institutions représentatives du personnel ne constituera sans doute pas un élément décisif pour l'amélioration de la concertation dans les entreprises.

Le rapporteur a, ensuite, présenté les principales dispositions et les orientations fondamentales du projet de loi. Celui-ci entraînera des modifications profondes dans le code du travail dont 120 articles seraient modifiés et auquel 20 articles nouveaux seraient ajoutés. Les dispositions de ce texte ne manqueraient pas surtout de retentir fortement sur les conditions du fonctionnement quotidien des entreprises. On peut cependant noter quelques améliorations de nature technique ou juridique intéressantes. Néanmoins, a indiqué M. Daniel Hoëffel, les orientations principales de ce projet de loi peuvent se révéler dangereuses pour la compétitivité des entreprises françaises. Quatre caractéristiques permettent de formuler une telle appréciation.

En premier lieu, on doit déplorer un souci excessif de réglementation et une multiplication des structures de concertation aboutissant à un formalisme excessif dans le fonctionnement des mécanismes de négociation au sein des entreprises. De plus, il est dangereux de procéder à une uniformisation des conditions de fonctionnement des institutions représentatives du personnel sans tenir compte de la taille des entreprises.

En outre, l'entreprise est plus appréhendée dans le projet de loi comme une communauté de travailleurs que comme une unité de production ; c'est là une marque évidente de manque de réalisme économique. Enfin, les syndicats sont conçus comme les seuls interlocuteurs du dialogue social ; cette caractéristique comporte en germe un risque de déviation des syndicats vers des activités politiques. Le rapporteur a, ensuite, exposé les six principes les plus contestables du texte adopté par les députés : le rôle disproportionné des syndicats vis-à-vis de la hiérarchie de l'entreprise, le statut exorbitant du droit commun consenti aux représentants du personnel, le risque de politisation des fonctions syndicales, l'introduction d'éléments de cogestion étrangers à la

conception française de l'entreprise, la suppression des seuils pour la mise en place des institutions représentatives du personnel, la création des charges nouvelles pour les entreprises dans une conjoncture particulièrement difficile pour la production économique.

M. Daniel Hoeffel, développant le premier point, a dénoncé le rôle disproportionné conféré aux organisations syndicales, incompatible, selon lui, avec la démocratie dans l'entreprise ; il a ainsi critiqué la notion de représentativité présumée, quelle que soit la taille de l'entreprise, en faveur des syndicats représentatifs au plan national, la possibilité pour les syndicats de procéder à la collecte des cotisations sur le lieu de travail et pendant les heures de travail, la faculté pour un syndicat ayant obtenu des élus dans les premier et deuxième collèges de se voir attribuer un délégué syndical « cadre » supplémentaire, ainsi que la possibilité donnée à l'inspecteur du travail d'envoyer copie du procès-verbal de carence pour l'organisation des élections professionnelles aux syndicats les plus représentatifs du département. Pour le rapporteur, l'ensemble de ces dispositions instituera une hiérarchie parallèle qui sapera l'autorité de la maîtrise et de l'encadrement.

M. Daniel Hoeffel a ensuite indiqué que le projet de loi tendait à placer les représentants du personnel dans une situation exorbitante du droit commun. A titre d'exemples, il a cité l'interdiction faite à l'employeur d'intenter une action à l'encontre des salariés à propos de dommages commis à l'occasion d'une grève ou de l'exercice du droit syndical ; les modalités électorales qui seront fixées par accords d'entreprises ou par le juge d'instance, alors que celles-ci devraient normalement être fixées par la loi ; l'institution d'un seuil de 10 p. 100 pour la prise en compte des ratures sur une liste électorale présentée par une organisation syndicale.

Le rapporteur a vivement regretté que soit ainsi instauré un statut privilégié pour une catégorie particulière du personnel.

M. Daniel Hoeffel a dénoncé, en troisième lieu, l'introduction de la politique dans l'entreprise ; celle-ci se manifeste, selon lui, par plusieurs dispositions du projet : le contenu des documents syndicaux circulant dans l'entreprise sera à la discrétion des syndicats ; des personnalités extérieures à l'entreprise, syndicales ou non, pourront avoir accès à l'entreprise sur invitation des sections syndicales et du comité d'entreprise ; le comité d'entreprise pourra organiser des réunions d'information sur les problèmes d'actualité, c'est-à-dire éventuelle-

ment sans lien aucun avec les problèmes spécifiques de l'entreprise ; le comité d'entreprise s'occupera désormais d'œuvres non seulement sociales mais aussi « culturelles ».

Pour le rapporteur, l'entreprise pourrait ainsi devenir un véritable « forum » de débats réservés à d'autres enceintes alors qu'elle est avant tout une unité de production.

La quatrième orientation dangereuse est constituée, pour le rapporteur, par l'introduction d'éléments de cogestion étrangers à la nature de l'entreprise française.

M. Daniel Hoeffel a ainsi fait observer que le comité d'entreprise voit ses missions élargies ; il sera désormais associé à la stratégie industrielle, financière et commerciale de l'entreprise en partageant notamment le secret nécessaire de certaines stratégies ; il sera consulté préalablement sur l'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir une incidence sur l'emploi.

Le rapporteur a souligné que le comité d'entreprise, qui exerçait jusqu'à présent une fonction de coopération, se verra désormais attribuer une fonction de contrôle de la gestion du chef d'entreprise ; selon lui, la multiplication des consultations ralentira considérablement le processus de la prise de décision par le chef d'entreprise.

M. Daniel Hoeffel a regretté, en cinquième lieu, la disparition progressive des seuils d'effectifs ; il a indiqué que les seuils anciens tenaient compte des réalités économiques ; les dispositions nouvelles prévoient au contraire la suppression du seuil de cinquante salariés pour l'institution de la section syndicale d'entreprise ; le rapporteur a, ensuite, vivement dénoncé la disposition introduite par l'Assemblée nationale visant à créer des « délégués de site » dans les entreprises de moins de onze salariés regroupant au moins cinquante salariés ; il a déclaré que le projet de loi méconnaissait, à cet égard, la spécificité des petites et moyennes entreprises qui verront leur activité particulièrement entravée par un excès de formalisme.

M. Daniel Hoeffel a, enfin, déploré les charges nouvelles résultant pour les entreprises des dispositions du projet ; le rapporteur a évoqué, à titre d'exemples, le fait que les entreprises de plus de 1 000 salariés seront astreintes à mettre à la disposition de chaque section syndicale un local aménagé ; l'extension de la protection des salariés contre le licenciement aux candidats aux fonctions de délégués syndicaux pour

une durée de six à douze mois, l'institution d'un droit à réintégration des représentants du personnel licenciés s'accompagnant d'indemnités compensatrices et du règlement des cotisations sociales correspondantes, l'institution de stages de formation économique pris sur le temps de travail pour les membres du comité d'entreprise.

M. Daniel Hoeffel a déclaré que le chiffrage exact du coût de l'ensemble des mesures prévues par le projet de loi était difficile à effectuer mais qu'il fallait s'attendre à une progression très sensible du montant des charges, et cela dans une conjoncture économique particulièrement dégradée.

M. Daniel Hoeffel a indiqué qu'il pouvait, d'ores et déjà, tirer trois conclusions de l'examen des dispositions de ce projet de loi : le texte impose, d'abord, selon lui, à toutes les entreprises françaises un système uniforme qui ignore la diversité des structures de notre économie et aboutira à une complication certaine des relations sociales ; le projet méconnaît, ensuite, le fait que l'état d'esprit des partenaires sociaux est un élément beaucoup plus fondamental que la multiplication des institutions représentatives ; enfin, le projet survient à un moment particulièrement inopportun en accentuant les contraintes à l'heure où il conviendrait au contraire de stimuler les investissements et d'encourager les chefs d'entreprise face à la compétition internationale.

M. Michel Dreyfus-Schmidt a demandé au rapporteur quels étaient les points qui lui semblaient positifs dans le projet de loi ; évoquant la différence que M. Daniel Hoeffel avait soulignée entre les syndicats d'inspiration latine et les syndicats d'inspiration anglo-saxonne, il s'est interrogé sur les différences de comportement du patronat dans ces deux groupes de pays.

M. Michel Dreyfus-Schmidt a fait valoir que les pays anglo-saxons se caractérisaient par l'existence d'un syndicalisme puissant ; en ce qui concerne l'élargissement, dénoncé par le rapporteur, des missions confiées au comité d'entreprise, il a indiqué que le projet de loi ne faisait que reprendre les règles existantes « tournées » depuis une vingtaine d'années.

Après une intervention de M. Louis Souvet, qui a fait observer que le comité d'entreprise était jusqu'à présent seul associé à la gestion de l'entreprise, M. Michel Dreyfus-Schmidt a souligné que le projet de loi allait mettre un frein à une jurisprudence tendant à autoriser les

poursuites pénales contre les syndicats à l'occasion de faits de grèves ; après avoir évoqué le délégué « bonus », il a fait remarquer qu'en ce qui concerne l'accès à l'entreprise de personnalités extérieures non syndicales sur invitation des sections syndicales et du comité d'entreprise, l'accord du chef d'entreprise était nécessaire.

Après une intervention de M. François **Collet** affirmant son très large accord sur l'analyse du projet par le rapporteur, M. Michel Dreyfus-Schmidt s'est interrogé sur la notion de « problèmes politiques » et de « problèmes culturels » dans l'entreprise avant d'indiquer que, pour lui, les nouvelles dispositions déboucheront sur une amélioration du climat social.

Après une intervention de M. Jacques **Mossion**, M. Michel Dreyfus-Schmidt a conclu en soulignant que les nouveaux seuils d'effectifs ne concerneraient ni les délégués du personnel, ni les comités d'entreprise et qu'il n'existait pas en réalité de véritables charges nouvelles pour les entreprises françaises.

M. Jean **Béranger** a déclaré qu'il regrettait l'introduction par l'Assemblée nationale du délégué syndical supplémentaire ; il a par contre approuvé la nouvelle disposition aux termes de laquelle le comité d'entreprise sera consulté sur l'introduction de technologies nouvelles, en estimant qu'il n'y avait pas là d'innovation majeure ; il a indiqué que le rapport Sudreau allait en fait beaucoup plus loin que le présent projet de loi. M. Jean Béranger a ensuite vivement critiqué l'introduction par l'Assemblée nationale de la disposition instituant un « délégué de site » ; il a estimé que cette nouvelle institution méconnaissait les problèmes spécifiques des petites entreprises ; il a souligné qu'il voterait personnellement contre cette nouvelle institution.

M. Jean **Chérioux** a déclaré qu'il partageait, quand à lui, les conclusions du rapporteur ; il a souligné que le problème de la cogestion ou de la participation était à ses yeux une question d'état d'esprit ; après avoir fait observer qu'il était difficile de « faire de la cogestion » avec des gens qui sont opposés à toute forme de collaboration de classe, il a indiqué que le projet de loi, loin d'aboutir aux objectifs souhaités, ne ferait que développer la contestation, ne serait-ce en particulier qu'en immunisant les voies de fait dont les syndicats pourraient s'être rendus responsables.

M. François **Collet** a fait part de ses inquiétudes sur la manière dont certains syndicats souhaitaient « utiliser » les institutions représentatives du personnel ; après avoir critiqué les nouvelles dispositions

interdisant les poursuites pénales pour dommages occasionnés par des faits de grève, il s'est interrogé sur la comparaison que l'on pouvait faire entre la France et les pays étrangers en ce qui concerne le nombre d'heures de délégation et les dépenses conséquentes.

Après une intervention de M, Louis **Souvet**, le rapporteur a déclaré que la critique était constructive et qu'il tiendrait compte des observations présentées par ses collègues. En réponse à M. Michel Dreyfus-Schmidt, il a indiqué que le projet de loi comportait à ses yeux deux éléments positifs : il prend en considération certaines adaptations jurisprudentielles et il améliore incontestablement l'information économique du comité d'entreprise. M. Daniel Hoeffel a cependant souligné qu'il était bien difficile de situer le moment où finissait l'information et où commençait la cogestion qui paralyse, à ses yeux, le processus de prise de décision. Le rapporteur a aussi rappelé que l'orientation doctrinale syndicale était fondamentalement différente en France et chez ses voisins germanique ou anglo-saxons. Après avoir admis qu'existait en France une certaine réticence patronale liée au refus par certains grands syndicats de l'économie de marché, M. Daniel Hoeffel a estimé qu'il y avait eu depuis vingt ans un grand progrès dans la concertation et qu'il convenait de laisser s'exprimer la spontanéité des rapports sociaux en évitant tout formalisme excessif. En réponse à MM. Jean Béranger, Jean Chérioux, François Collet et Louis Souvet, le rapporteur s'est d'abord déclaré partisan de la communication d'un maximum d'informations au comité d'entreprise dans la mesure où il ne serait pas créé de « carcan » entravant les décisions des responsables ; il a ensuite indiqué que le niveau où devait se situer l'action des organisations syndicales était, selon lui, avant tout celui de la négociation collective. Il a, enfin, conclu en soulignant qu'un certain nombre d'objectifs recherchés par les auteurs du projet de loi auraient pu être atteints en faisant jouer pleinement leur rôle aux institutions représentatives existantes.

La suite de l'examen du rapport de M. Daniel Hoeffel a, alors, été renvoyée au 15 septembre, de telle sorte que la Commission spéciale puisse avoir fait connaître ses conclusions dès avant la reprise des travaux parlementaires en séance publique.

### **Séance du 15 septembre 1982**

*Présidence de M. Jacques Larché, vice-président.* — La commission a poursuivi l'examen du projet de loi n° 384 (1981-1982), adopté

par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence, relatif au développement des institutions représentatives du personnel.

M. Daniel Hoeffel, rapporteur, a rappelé qu'au cours de la précédente réunion de la commission le 27 juillet 1982, il avait plus particulièrement insisté sur les aspects, négatifs à ses yeux, du projet, à savoir le rôle excessif que celui-ci tend à conférer aux syndicats, la situation exorbitante du droit commun dans laquelle le texte place les représentants du personnel, le risque de politisation de l'entreprise, l'introduction d'éléments de cogestion étrangers à la nature de l'entreprise française, la disparition progressive des seuils d'effectifs et les charges nouvelles qui en résulteront pour les entreprises.

Tenant compte des remarques formulées à l'époque par certains commissaires, M. Daniel Hoeffel a complété son exposé en relevant les éléments du projet qui lui paraissent positifs et qui se réduisent, en fait, à une actualisation de certaines dispositions du code du travail, en une consécration législative de certaines dispositions d'ordre jurisprudentiel et en certaines innovations qui lui semblent non critiquables dans leur principe.

Il a toutefois estimé que ces éléments positifs étaient, à ses yeux, loin de contre-balancer les dispositions et les orientations négatives du projet.

Pour le rapporteur, le projet ne tient en effet pas compte des caractéristiques des relations sociales en France et de la nature et des rapports existant entre les partenaires sociaux, lesquels s'opposent à la notion de cogestion ; il a estimé en outre que ces relations tiennent plus à l'état d'esprit des partenaires de la vie sociale qu'aux dispositions législatives et réglementaire en vigueur ou à venir.

Il a ensuite relevé que le projet ne prend pas suffisamment en compte la diversité des entreprises, compte tenu de leur taille et des branches professionnelles, diversité qui requiert au contraire des solutions souples et adaptées.

M. Daniel Hoeffel a également exprimé la crainte que le processus de prise de décisions dans l'entreprise se trouve entravé et que la fonction de coopération actuellement dévolue au comité d'entreprise soit substituée à celle de contrôle de la gestion, et cela au détriment notamment de l'encadrement.

Enfin, le rapporteur a estimé que le moment était inopportun pour mettre en œuvre une réforme de cette nature ; à ses yeux, rien ne doit être fait dans une conjoncture chargée d'incertitudes et d'inquiétudes, pour décourager l'esprit d'initiative et l'investissement ; l'impératif économique doit rester prédominant dans la marche de l'entreprise.

Selon M. Daniel Hoeffel, l'amélioration de la situation présente résiderait dans une application plus satisfaisante de la législation actuelle, une meilleure utilisation des structures de représentation existant dans l'entreprise et dans une action recherchée par des expériences originales ou par voie conventionnelle.

Il a en outre indiqué quelques propositions concrètes qui permettraient aux institutions représentatives de remplir leur mission et d'atteindre leurs objectifs.

Considérant ainsi que l'application du projet, même amendé, n'était pas de nature à satisfaire les impératifs de la situation actuelle, M. Daniel Hoeffel a proposé à la commission d'opposer la question préalable au projet de loi.

M. Michel **Dreyfus-Schmidt** a estimé illogique de ne pas examiner les articles du projet, quitte à n'en conserver que les éléments jugés positifs.

M. François **Collet** a noté que des avancées sociales supposaient des entreprises saines sur le plan économique.

Répondant à ces interventions, M. Daniel Hoeffel a précisé que les dispositions positives du projet, qu'il avait relevées, ne portent que sur des points mineurs alors que ses critiques concernent des éléments fondamentaux ; dans ces conditions, il ne serait pas logique de procéder à des améliorations de pure forme d'un texte dont les orientations fondamentales resteraient inacceptables.

Le rapporteur a également convenu que la santé économique des entreprises était la condition du développement des avantages sociaux et a précisé que son rapport serait explicite sur ce point.

Procédant au vote, la commission a alors adopté, par onze voix contre cinq, la question préalable prévue par l'article 44, alinéa 3 du Règlement du Sénat, sur le projet de loi relatif au développement des institutions représentatives du personnel.