

# SÉNAT

QUATRIÈME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1981-1982

Annexe au procès-verbal de la séance du 30 septembre 1982.

## RAPPORT

FAIT

*au nom de la Commission spéciale (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ  
PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE,  
relatif à la négociation collective et au règlement des conflits  
collectifs du travail.*

Par M. Jacques LARCHÉ,

Sénateur.

---

(1) Cette Commission est composée de : MM. André Fosset, *président* ; Jacques Larché, Louis Souvet, *vice-présidents* ; Robert Schmitt, Jacques Mossion, *secrétaires* ; Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Jean Béranger, Jacques Bialski, Charles Bonifay, Louis Caiveau, Jean Chérioux, Auguste Chupin, François Collet, Michel Dreyfus-Schmidt, Mme Cécile Goldet, MM. Daniel Hoeffel, 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.) : 743, 833 et in-8° 186.

Sénat : 440 (1981-1982).

---

*Travail. — Accords collectifs - Arbitrage - Arrêtés ministériels - Commission nationale de la négociation collective - Commissions nationales ou régionales de conciliation - Conciliation - Conditions de travail - Conflits du travail - Contrats de travail - Conventions collectives - Employeurs - Entreprises - Entreprises publiques - Médiation - Salariés - Syndicats professionnels - Code du travail.*

## SOMMAIRE

	Pages
<b>Avant-propos</b> .....	3
<b>I. — La convention collective en France : « Le corps d'un contrat et l'âme d'une loi »</b> .....	5
<b>A. — Une évolution législative accidentée...</b> .....	5
1. De l'apparition de la convention collective à la loi du 11 février 1950 : la recherche d'un équilibre .....	6
a) La loi libérale du 25 mars 1919 .....	6
b) La loi mi-libérale, mi-autoritaire du 24 juin 1936 .....	7
c) Le système dirigiste de la loi du 23 décembre 1946 .....	7
2. La loi du 11 février 1950 : un juste compromis aménagé par la loi du 13 juillet 1971 .....	8
<b>B. — ... qui confère à la convention collective une nature juridique complexe</b> .....	9
1. Les thèses en présence .....	9
a) La thèse contractuelle et libérale .....	9
b) La thèse réglementaire .....	10
2. La convention collective française : un acte d'essence contractuelle, des effets de nature réglementaire .....	10
a) Un acte contractuel... ..	10
b) ... qui présente des aspects réglementaires... ..	11
c) ... fondé sur trois principes fondamentaux .....	11
<b>II. — Le projet de loi : un texte inopportun, dont les dispositions nouvelles sont dangereuses</b> .....	13
<b>A. — La politique contractuelle en France : un bilan satisfaisant</b> .....	13
1. Un bilan statistique globalement satisfaisant .....	13
2. Une dynamique contractuelle incontestable .....	15
<b>B. — Le projet de loi : des dangers évidents dissimulés derrière une réécriture séduisante de la législation actuelle</b> .....	16
1. Un texte long, d'une portée inégale .....	17
2. Un tissu serré de dispositions nouvelles, le plus souvent dangereuses .....	18

	Pages
III. — L'examen des dispositions inacceptables du projet de loi .....	21
A. — <i>L'obligation de négocier</i> .....	21
1. L'obligation de négocier dans les branches .....	21
2. L'obligation de négocier dans les entreprises .....	22
3. Les observations de votre Rapporteur .....	23
B. — <i>Le droit d'opposition reconnu aux organisations syndicales majoritaires</i> ..	24
1. Le champ d'application du droit d'opposition .....	24
a) Les dispositions dérogatoires aux lois et règlements .....	24
b) Les dérogations en matière salariale .....	26
2. Les conditions d'exercice du droit d'opposition .....	26
3. Les effets du droit d'opposition .....	27
4. Les réactions syndicales .....	27
C. — <i>La « concurrence » entre la négociation d'entreprise et la négociation de         branche : un risque d'étouffement des négociations collectives</i> .....	29
1. Un aspect positif du texte : une hiérarchisation cohérente des accords .....	29
2. La contradiction du projet .....	30
D. — <i>Les autres dispositions critiquables du projet de loi</i> .....	32
1. La procédure de dénonciation des conventions .....	32
2. Une protection supplémentaire, coûteuse, des salariés .....	33
3. Les dangers des dispositions applicables aux petites entreprises ..	33
4. Les effets de la combinaison des accords salariaux de branche et d'entreprise .....	34
5. Le régime des sanctions .....	34
Conclusions de la Commission spéciale .....	37
Question préalable .....	39
Tableau comparatif .....	41
Travaux de la Commission spéciale .....	111
I. — <i>Auditions</i> .....	111
II. — <i>Examen du rapport</i> .....	127

MES CHERS COLLÈGUES,

Le projet de loi soumis aujourd'hui à notre examen, relatif à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail, constitue le troisième volet de la réforme de notre législation du travail, engagée par le Gouvernement.

Moins symbolique que le premier, consacré aux libertés des travailleurs, plus technique que le second, destiné au développement des institutions représentatives du personnel, ce troisième projet de loi n'en constitue pas moins, selon le Conseil économique et social, sinon la pièce maîtresse, du moins la clef de voûte de l'ensemble du dispositif législatif né du rapport remis par le ministre du Travail au Gouvernement, en septembre 1981, dit « rapport Auroux ».

L'ambition de ce texte est, selon le Ministre, d'assurer le renouveau de la négociation collective en vue de « concourir à assurer, dans le pluralisme des opinions, la réussite d'une politique contractuelle active fondant le développement économique et social au service de l'emploi ».

Le Ministre ajoutait, devant votre Commission spéciale, que son objectif était « de substituer à l'affrontement le dialogue, concrétisé par le contrat collectif ».

Votre Rapporteur fait siennes ces déclarations d'intention. Il regrette malheureusement que les moyens mis en œuvre par le Gouvernement ne puissent, sur des points essentiels, recevoir son agrément.

Il constate d'abord que cette réforme prétend stimuler la politique contractuelle, au moment même où la France subit un blocage des prix et des salaires, imposé par un dispositif législatif très contraignant et dont il est difficile encore de savoir quelle sera l'issue.

Il s'interroge ensuite sur l'opportunité d'une réforme trop profonde qui remet en cause le difficile équilibre réalisé par la loi du 11 février 1950, prudemment consolidé par la loi du 13 juillet 1971.

Il rejette enfin toutes les dispositions du projet qui, plus désireuses d'encadrer que de stimuler la négociation collective, risquent de rigidifier la législation en allant ainsi à l'encontre du but recherché.

Contrairement à ce que pourraient laisser croire certaines déclarations excessives du Gouvernement ou des membres de sa majorité,

le projet de loi ne survient pas dans un désert conventionnel. Il conviendra donc, d'une part, de rappeler l'histoire de la négociation collective pour mieux définir la nature juridique de la convention et établir un bilan statistique de son développement en France.

De tels rappels permettront, d'autre part, de juger de l'opportunité d'une réforme dont l'intérêt, très inégal, ne peut dissimuler complètement que ses dispositions nouvelles menacent gravement l'avenir de la politique contractuelle, déjà compromis par la crise économique que subit, aujourd'hui plus qu'hier, notre pays.

## **I. — LA CONVENTION COLLECTIVE EN FRANCE : « LE CORPS D'UN CONTRAT ET L'ÂME D'UNE LOI »**

Le préambule de la Constitution de la IV<sup>e</sup> République, auquel renvoie celui de notre actuelle Constitution du 4 octobre 1958, range parmi les droits sociaux fondamentaux « la détermination collective des conditions de travail ». Il souligne ainsi le rôle essentiel que jouent les conventions collectives dans l'élaboration de notre droit social. Dans l'ordre international, la convention de l'Organisation internationale du travail n° 98, en vigueur depuis le 18 juillet 1952, ratifiée par la France, tout comme la Charte sociale européenne de Turin du 18 octobre 1961, consacrent le principe de la négociation collective.

Une telle consécration est le résultat d'une longue évolution historique qui, illustrant la lutte entre l'interventionnisme étatique et la liberté de contracter, a donné à la convention collective, selon la belle formule du juriste italien Carnelutti, le corps d'un contrat et l'âme d'une loi. Cette évolution historique constitue en même temps un avertissement au législateur : de l'équilibre des dispositifs législatifs a dépendu jusqu'à présent la réussite d'une politique contractuelle dont les résultats, aujourd'hui, sont globalement positifs.

### **A. — UNE ÉVOLUTION LÉGISLATIVE ACCIDENTÉE...**

Nées spontanément de la vie sociale, les conventions collectives sont demeurées longtemps ignorées des pouvoirs publics et niées par la jurisprudence. Certes, dès 1869, les « canuts » de Lyon établirent avec les donneurs d'ouvrage un tarif conventionnel, inspirant ainsi les rubaniers de Saint-Etienne qui, le 10 mai 1875, réglementèrent eux aussi leurs tarifs par un « accord collectif ». Mais le tribunal de Saint-Etienne refusa, dans un jugement du 29 juin 1876, de sanctionner ce dernier accord, au motif qu'il portait atteinte à l'autonomie contractuelle, en interdisant aux individus de régler leurs conditions de travail en dehors de la convention.

Cette expression du libéralisme, dominant à cette époque, s'effaça progressivement et la jurisprudence accueillit plus favorablement les accords collectifs, qu'elle dut cependant, en l'absence de texte, soumettre au droit commun des contrats. Dès lors, les conventions ne liaient que les membres des groupements signataires, tant qu'ils en faisaient partie ; leur inexécution n'était sanctionnée que par une action en responsabilité et les contrats individuels de travail pouvaient déroger aux dispositions qu'elles contenaient.

Dans un tel cadre juridique, les conventions collectives ne se développaient pas et, à la veille du premier conflit mondial, on en comptait seulement 67. Le législateur intervint enfin et, par une loi du 25 mars 1919, donnait un cadre législatif, d'inspiration libérale, à la convention collective, auquel fut substitué un régime plus autoritaire par la loi du 24 juin 1936. Après la parenthèse corporatiste du régime de Vichy, la loi du 23 décembre 1946 marqua les limites du dirigisme, pour laisser la place à la loi du 11 février 1950, juste compromis entre le contrat et le règlement, aménagée depuis lors par la loi du 13 juillet 1971.

### **1. De l'apparition de la convention collective à la loi du 11 février 1950 : la recherche d'un équilibre.**

#### *a) La loi libérale du 25 mars 1919.*

Remède aux errements jurisprudentiels antérieurs, la loi du 25 mars 1919 se situait encore dans un cadre contractuel et libéral. Les pouvoirs publics n'intervenaient pas dans l'élaboration des conventions, dont le contenu était librement défini par des parties dont la représentativité n'était pas légalement établie. Ces conventions s'appliquaient aux seuls membres des groupements signataires, et aux contrats de travail intervenus entre des parties dont une seulement était liée par leur texte. Cette première atteinte à la relativité des conventions restait limitée, dès lors que la présomption d'acceptation par les tiers pouvait être combattue.

Les sanctions devenaient plus efficaces. Indépendamment de l'action individuelle de la partie lésée, les syndicats avaient le droit d'agir en justice, à la fois en responsabilité et en annulation des clauses du contrat de travail incompatibles avec la convention.

Cette première loi présentait trois inconvénients majeurs :

— les syndicats pouvaient librement se retirer de la convention, qui restait donc facultative à leur égard ;

— les non-syndiqués, sous réserve de lever la présomption d'applicabilité, pouvaient se tenir à l'écart de la convention ;

— l'égalité syndicale autorisait la signature de plusieurs conventions dans le même champ d'application professionnel.

Aussi, après que 557 conventions eurent été signées à la suite de la publication de la loi, ce nombre fléchit rapidement pour tomber à 20 en 1933.

L'expérience libérale avait échoué, qui subordonnait trop étroitement le droit collectif aux droits individuels.

b) *La loi mi-libérale, mi-autoritaire du 24 juin 1936.*

Tirant les conséquences de cet échec, la loi du 24 juin 1936 renonçait à la neutralité de l'Etat et portait de nouvelles exceptions au droit commun des contrats.

Les pouvoirs publics pouvaient désormais provoquer, dans une branche du commerce et de l'industrie d'une région déterminée, la réunion d'une commission mixte chargée d'élaborer une convention, sans pouvoir se substituer aux parties dans la définition des clauses, dont certaines ne pouvaient cependant pas être éludées. En outre, le ministre du Travail recevait un pouvoir d'extension des conventions, soumis toutefois à une procédure assez lourde, qui excluait toute possibilité de modification.

Enfin, les dénonciations individuelles étaient implicitement écartées et les « dissidents » étaient désormais liés par la convention qui devenait une « loi professionnelle », négociée par les seuls syndicats les plus représentatifs.

La loi de 1936 a marqué une expansion des conventions collectives, favorisée par le climat de l'époque. Six mille conventions furent conclues dont beaucoup furent étendues à l'ensemble d'une même branche professionnelle.

c) *Le système dirigiste de la loi du 23 décembre 1946.*

Après la parenthèse vichyssoise qui, avec la loi du 4 octobre 1941, tenta d'imposer une organisation corporatiste, la loi du 23 décembre 1946 plaça les conventions sous le signe du dirigisme.

Désormais, les conventions étaient subordonnées à une homologation préalable des pouvoirs publics, et, strictement hiérarchisées, imposaient que les accords locaux soient mis en harmonie avec les accords nationaux.

En outre, en cas de conflit survenu au cours de l'élaboration de la convention, l'Etat pouvait se substituer aux parties en déterminant, par décret, les conditions de travail de la branche intéressée.

Enfin, les conventions, qui ne pouvaient contenir de dispositions salariales, s'imposaient immédiatement à tous les membres d'une profession.

Ce système aboutit à un échec complet et seulement cinq conventions collectives virent le jour au cours de cette période.

Ainsi, était-il établi qu'une violation excessive de la liberté de négociation ne pouvait conduire qu'à l'échec. Cet avertissement mérite d'être, aujourd'hui encore, entendu.

## **2. La loi du 11 février 1950 : un juste compromis, aménagé par la loi du 13 juillet 1971.**

Devant les protestations des partenaires sociaux, le législateur dota la convention collective d'un nouveau cadre, par la loi du 11 février 1950, applicable à la France métropolitaine, mais aussi aux quatre départements d'outre-mer. Renonçant à la voie dirigiste, il choisit des solutions transactionnelles qui, préservant la liberté de négocier, laissaient à l'Etat une partie de ses prérogatives. Précédée par une ordonnance du 27 septembre 1967, l'importante loi du 13 juillet 1971, élaborée par le Parlement après une large consultation des partenaires sociaux, aménagea, sans le bouleverser, le dispositif introduit en 1950.

La loi actuelle, renonçant à l'agrément préalable de l'Etat, rétablit la distinction entre les conventions collectives ordinaires et les conventions collectives étendues.

Reconnaissant le droit des travailleurs à la négociation collective, elle donne une large place aux syndicats les plus représentatifs dans cette dernière.

La loi de 1971 a en outre modifié la loi de 1950 en donnant une plus grande autonomie aux accords d'entreprise, naguère simples avenants aux conventions d'un plus haut niveau, et qui, désormais, peuvent régir d'autres matières que la détermination des salaires, seulement autorisée jusque-là en l'absence de convention nationale, régionale ou locale.

Au niveau le plus élevé, la loi de 1971 consacre les conventions collectives interprofessionnelles qui, fortement développées dans la pratique, n'étaient pas reconnues par les textes.

S'agissant du droit d'extension, la loi autorise l'extension géographique, et permet au Ministre de corriger les irrégularités qui, viciant certaines conventions, interdisaient qu'elles fussent étendues.

Le législateur a voulu que la convention survive en faveur de ses bénéficiaires, notamment en cas de dénonciation ou de fusion, de

scission et de changement d'activité de l'entreprise, en respectant toutefois la liberté des négociateurs.

Enfin, le rôle de la Commission supérieure des conventions collectives est accru, pour permettre une meilleure concertation entre l'Etat et les partenaires sociaux.

Cette réforme a contribué à donner enfin à la convention collective toute sa dimension en conjuguant harmonieusement le droit du contrat avec les exigences qu'imposent la vie sociale, autour d'une construction juridique qu'il appartient maintenant à votre Rapporteur de définir.

## **B. — ... QUI CONFÈRE A LA CONVENTION COLLECTIVE UNE NATURE JURIDIQUE COMPLEXE**

La convention collective tend à réaliser trois objectifs principaux. Elle doit d'abord entraîner la disparition de l'inégalité entre les partenaires sociaux, employeurs et salariés, par l'expression collective, syndicale et patronale, de leurs intérêts respectifs. Elle doit ensuite, pour ce faire, déterminer les droits et les obligations des intéressés en tenant compte des exigences de la profession ; un tel objectif impose qu'une grande souplesse soit introduite, qui pallie précisément les inconvénients de la voie législative. Elle doit permettre enfin, par l'établissement d'un pacte stable entre employeur et salariés, d'amortir les conflits sociaux.

La réalisation de ces trois objectifs apparaît cependant très délicate, qui, ayant en France nécessité cinq interventions successives du législateur, oppose constamment deux thèses, contractuelle et réglementaire, dont la législation actuelle apparaît la meilleure synthèse possible.

### **1. Les thèses en présence.**

#### *a) La thèse contractuelle et libérale.*

La thèse libérale implique que la liberté de négocier soit totale, écartant ainsi toute intervention de l'Etat, qui ne saurait agir sur la qualité des négociateurs, le contenu des conventions et leur champ d'application. Ceci suppose le respect de la règle de la relativité des contrats, qui, posée par l'article 1165 du Code civil, interdit que la convention s'applique à d'autres personnes que ses signataires.

L'application aux membres des syndicats signataires ne s'impose qu'en vertu du concept du mandat ou de la stipulation pour autrui, la convention étant inapplicable aux non-syndiqués. Une telle conception ne permet pas, à l'évidence, de développer la politique contractuelle.

**b) *La thèse réglementaire.***

La thèse réglementaire voit, dans la convention collective une règle professionnelle d'application générale, qui s'impose à tous les salariés, qu'ils soient ou non syndiqués. Selon les défenseurs de cette thèse, la règle née de la convention collective présente les mêmes caractéristiques, généralité et permanence, que la règle légale.

Si l'on adopte une telle position, à qui confier l'élaboration de cette loi de la profession ? Confiée à la profession organisée, la convention devient un instrument du corporatisme ; établie par l'Etat, elle conduit à la négation du droit de négocier.

**2. La solution française :  
un acte d'essence contractuelle, des effets de nature réglementaire.**

Les solutions apportées par notre droit positif permettent de considérer que la convention collective est, en France, un acte d'essence contractuelle, dont certains des effets sont de nature réglementaire, et repose sur trois principes indissociables.

**a) *Un acte contractuel...***

La convention collective, ordinaire ou étendue, respecte la méthode et les règles contractuelles, qu'il s'agisse de sa naissance ou de ses effets.

D'abord, elle tire son origine de la volonté commune de ceux qui ont participé à son élaboration, volonté à laquelle l'Etat ne peut se substituer.

Ensuite, elle constitue un acte créateur d'obligations pour les deux parties, imposant une exécution loyale, le respect de ses modalités de dénonciation et l'application des sanctions prévues par la loi civile en matière de responsabilité.

Enfin, la portée dans le temps de la convention, qu'elle soit à durée déterminée ou indéterminée, suffit à la distinguer des mesures permanentes que constituent les règles légales.

b) ... *qui présente des aspects réglementaires...*

Selon les défenseurs de la thèse réglementaire, au contraire du contrat, qui lie des partenaires aux buts opposés, la convention tente d'élaborer une règle commune. Cet argument n'est pas pertinent, dès lors que la convention apparaît comme le terrain des « sacrifices communs » consentis par les deux parties.

La nature réglementaire de la convention française apparaît donc plutôt dans les trois éléments suivants.

D'abord, l'autorité publique est fondée à intervenir pour provoquer, par la réunion d'une commission mixte, l'élaboration d'une convention susceptible d'extension. Mais, en aucun cas, elle ne peut se substituer à la volonté des contractants, réservant à l'extension les seuls accords intervenus.

Ensuite, le principe de la relativité des conventions collectives ordinaires est écarté dès lors qu'elles peuvent s'appliquer à d'autres personnes que les seuls signataires. Une telle exception n'est toutefois acceptée qu'au prix d'une définition très précise de la qualité desdits signataires et du contenu de la négociation.

Enfin, à la suite d'un arrêté d'extension la convention devient, à l'égard de ceux à qui elle s'applique, un véritable règlement. Toutefois, la loi actuelle fait dépendre cet acte de la puissance publique de la volonté des parties signataires, dès lors que la dénonciation, par ces dernières, de la convention étendue, rend caduc l'arrêté d'extension.

c) ... *fondé sur trois principes fondamentaux.*

En somme, l'institution des conventions collectives, en droit français, malgré la place accordée au règlement, présente une structure qui laisse au concept du contrat toute sa valeur, autour du respect de trois principes fondamentaux.

Le premier principe, posé par l'actuel article L. 131-1 du Code du travail, est le droit des travailleurs à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions de travail et de leurs garanties sociales.

Mais, pour être essentiel, ce droit ne saurait conduire à des conséquences extrêmes, comme l'obligation de contracter, dès lors qu'il respecte les deux autres principes fondamentaux et complémentaires, que constituent d'une part la liberté de négociation et d'autre part la reconnaissance de l'égalité des syndicats représentatifs, condition du pluralisme syndical.

Hors le respect simultané de ces trois principes essentiels, le droit de la négociation collective ne peut permettre une politique contractuelle dynamique. A cet égard, il suffit de rappeler, ici encore, l'échec total de la loi de 1946.

## **II. — LE PROJET DE LOI : UN TEXTE INOPPORTUN, DONT LES DISPOSITIONS NOUVELLES SONT DANGEREUSES**

Compte tenu du cadre historique et juridique qui vient d'être analysé, mais aussi des principes définis par votre Rapporteur, il convient maintenant de juger de l'opportunité du projet de loi soumis à votre examen, autour de deux questions essentielles :

— Le bilan de la politique contractuelle justifie-t-il de l'inefficacité de la législation actuelle ?

— Le projet de loi constitue-t-il la juste réponse aux insuffisances constatées ?

### **A. — LA POLITIQUE CONTRACTUELLE EN FRANCE : UN BILAN SATISFAISANT**

Tout au long du débat à l'Assemblée nationale et devant votre Commission spéciale, le Ministre a voulu rappeler que 3 millions de salariés n'étaient pas, à ce jour, couverts par une convention collective, justifiant ainsi un dispositif destiné, selon lui, à combler ces vides conventionnels en dynamisant la négociation collective. Il convient, pour juger d'un tel propos, de prendre en compte à la fois le bilan statistique de l'application du dispositif de la loi de 1950 parachevé par la loi du 13 juillet 1971 et la nature de la dynamique contractuelle mise en œuvre par cette législation.

#### **1. Un bilan statistique globalement satisfaisant.**

Ainsi que l'indique lui-même M. Jean-André Oehler, dans son rapport présenté au nom de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale, « le bilan quantitatif des accords conclus dans le cadre de cette législation (1950-1971) n'est pas négligeable... » puisque... « 30.000 accords de branches,

conventions, annexes ou avenants ont été signés au plan national, régional et local ».

Au 1<sup>er</sup> janvier 1981, on dénombrait 919 conventions de branche en vigueur dans le secteur industriel et commercial. Parmi elles, on comptait 295 conventions nationales, 123 d'entre elles étant étendues.

Au plan interprofessionnel, 38 accords nationaux ont été signés, dont 14 relatifs aux régimes de prévoyance et de retraite complémentaire.

La crise a-t-elle porté un coup très rude à l'activité conventionnelle des partenaires sociaux ? Certes, comme le souligne le rapport de la Commission du bilan, présidée par François Bloch-Lainé, on aurait pu le penser. Heureusement les statistiques du ministère du Travail démentent une telle supposition : le total des accords est passé de 1.621 en 1974 à 2.177 en 1980, année record et le nombre d'extensions de 214 à 450.

Quant au nombre des salariés couverts, une enquête de l'I.N.S.E.E. établissait, en 1972, à 75 % le pourcentage des travailleurs, qui, appartenant à des entreprises industrielles de plus de dix salariés, étaient couverts par un accord collectif. Ce pourcentage, selon l'enquête réalisée en 1982 et dont les résultats viennent d'être connus est aujourd'hui de 90,4 %.

Enfin, l'analyse approximative du contenu des accords amène à trois conclusions essentielles :

— la convention collective n'est pas encore suffisamment aperçue comme le moyen privilégié du développement d'une politique salariale concertée ;

— elle a permis en revanche de très grandes avancées sociales, comme la convention instituant l'U.N.E.D.I.C. ou celles relatives aux régimes complémentaires de retraite le prouvent ;

— enfin, la politique contractuelle n'a pas suffisamment atteint les petites et moyennes entreprises ; cependant, les résultats de l'enquête précitée mettent en évidence une croissance très rapide de la couverture conventionnelle des salariés employés par les entreprises de moins de cinquante salariés. Dans l'industrie, alors qu'en 1972, 60 % seulement des intéressés étaient couverts, on en compte aujourd'hui 83,9 % (72,7 % pour l'ensemble des activités).

Cependant, un jugement appuyé sur la seule analyse statistique s'avérerait insuffisant et même partial si l'on ne prenait en compte la dynamique imposée par la loi actuelle aux partenaires sociaux.

## 2. Une dynamique contractuelle incontestable.

Devenue une source fondamentale du droit social, la convention collective a harmonieusement complété l'action du législateur.

Tantôt, elle a contribué à assurer l'application de la loi, qui renvoie à des accords collectifs pour sa mise en œuvre.

Ainsi, l'ordonnance du 7 janvier 1959 sur l'intéressement du personnel aux résultats de l'entreprise, puis l'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion subordonnent-elles dans une large mesure leur application aux accords collectifs.

De même, en matière de formation professionnelle continue, les lois du 3 décembre 1966 et du 16 juillet 1971 ont renvoyé à la convention le soin d'assurer la répartition des charges financières et de régler de nombreux problèmes soulevés par l'institution.

D'origine plus ancienne, on peut citer enfin la faculté offerte aux partenaires sociaux de déterminer la répartition des sièges des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise entre les divers groupes du personnel (ord. du 22 février 1945, art. 6, et loi du 6 avril 1946, art. 5).

Tantôt, la convention collective a pris l'initiative d'améliorer les droits déjà établis légalement ou de créer des institutions nouvelles. Elle enfante ainsi des règles qui prennent peu à peu un caractère de généralité, finalement pris en compte par le législateur. Trois exemples peuvent être cités qui illustrent bien ce rôle de la convention collective.

Prenant en considération l'augmentation de la durée légale des congés payés annuels, portée par les conventions à trois, puis à quatre semaines par imitation des accords Renault (et l'on nie aujourd'hui la place occupée dans le passé par les accords d'entreprise !), le législateur, par deux lois successives du 27 mars 1956 et du 16 mai 1963, a homologué les solutions adoptées par les conventions collectives.

A la différence des congés payés, c'est en l'absence d'un point d'appui légal que les conventions collectives ont aménagé les indemnités de licenciement ou d'ancienneté. Une ordonnance du 13 juillet 1967, modifiée le 13 juillet 1973, est venue leur donner une base légale, non exclusive d'un développement conventionnel ultérieur.

Enfin, plus récemment, un accord national interprofessionnel en date du 10 octobre 1974, sur la sécurité de l'emploi, modifié par un avenant du 21 novembre 1974, a inspiré la loi du 3 janvier 1975 sur les licenciements pour motif économique et se conjugue avec elle.

La politique contractuelle a donc fait ses preuves. Certes, malgré les progrès sensibles enregistrés dans ce secteur au cours des dernières années, les salariés des petites entreprises sont encore tenus, pour des raisons liées à la dimension même de ces unités de production trop largement à l'écart de la vie conventionnelle. L'« encouragement conventionnel à légiférer », qui vient d'être décrit, ne permet-il pas cependant de leur garantir, en accord avec le développement de notre économie, des droits nouveaux qui, depuis 1958, n'ont pas cessé de compléter notre législation du travail ?

Certes, le système reste complexe et, en particulier, ainsi que le souligne le « rapport Bloch-Lainé » précité, le niveau de la négociation dépendant des structures des organisations patronales, le réseau conventionnel est souvent inextricable.

Au-delà de cette critique, les gouvernements antérieurs n'ont pas hésité à soulever des questions plus fondamentales : ne fallait-il pas faire peser sur les employeurs une véritable obligation de négocier et, pour donner un sens à cette négociation, subordonner le droit de contracter à une représentativité minimale des organisations syndicales ?

En 1978, la Commission supérieure des conventions collectives entreprenait, à la demande du ministre du Travail d'alors, des travaux très approfondis, en vue d'une refonte de la législation.

Mais, dès 1979, le Président de la République déclarait, devant le Conseil économique et social, qu'une telle réforme supposait, au nom du respect de la liberté contractuelle, qu'un accord général intervînt entre toutes les parties. Cet accord se révélant à l'évidence impossible, il convenait donc, selon lui, d'épuiser, avant d'engager une nouvelle réforme, toutes les ressources de la législation en vigueur.

## **B. — LE PROJET DE LOI : DES DANGERS ÉVIDENTS DISSIMULÉS DERRIÈRE UNE RÉÉCRITURE SÉDUI- SANTE DE LA LÉGISLATION ACTUELLE**

Moins prudent que son prédécesseur, le Gouvernement installé en mai 1981 confiait le soin à son ministre du Travail, en quelques mois, de préparer une réforme d'ensemble de notre législation sociale et, notamment, de la loi relative à la négociation collective.

Le projet, soumis à notre examen, très long, est d'un intérêt inégal.

Au-delà d'une réécriture, souvent appelée de leurs vœux par les spécialistes, de la loi actuelle, il introduit des dispositions nouvelles, le plus souvent dangereuses, sans lesquelles, en même temps, le dispositif perd tout son intérêt, sinon son sens.

### 1. Un texte long, d'une portée inégale.

Le projet de loi comporte trente-quatre articles, qui modifient profondément quatre-vingt-quinze articles de notre Code du travail et en aménagent un grand nombre d'autres. Il remanie complètement, dans sa première partie, le droit actuel de la négociation collective, tel qu'il résulte du titre III du Code du travail et, s'agissant des sanctions, du titre V dudit Code. Il aménage, d'autre part, sur des points mineurs, dans sa deuxième partie, la procédure de règlement des conflits du travail, telle qu'elle résulte du chapitre II du titre II du Livre V du Code précité.

S'agissant de la première partie relative à la négociation collective, le projet de loi refond, fort opportunément, les dispositifs des deux lois du 11 février 1950 et du 13 juillet 1971. De nombreux auteurs avaient en effet regretté qu'en 1971 un tel effort n'ait pas été accompli par le législateur.

A l'occasion de ce travail, justifié, le projet procède à des changements de dénomination, quelquefois judicieux, lorsqu'il s'agit de distinguer désormais les conventions collectives, de portée générale, des accords collectifs, d'une portée plus ponctuelle, ou symboliques, lorsque la Commission supérieure des conventions collectives devient la Commission nationale de la négociation collective. Mais ces changements de dénomination apparaissent plus préoccupants lorsque, dans le texte proposé pour l'article L. 132-17 du Code du travail, l'Assemblée nationale substitue à l'autorisation d'absence accordée aux négociateurs syndicaux un véritable « droit de s'absenter » dont elle s'abstient de définir la portée exacte.

Des changements mineurs sont également apportés à la composition de certains organismes, qui sont parfois regrettables. Ainsi, les représentants des intérêts familiaux, jusqu'alors membres de la Commission supérieure des conventions collectives, disparaissent de la composition de la nouvelle Commission nationale pour ne siéger désormais, choisis par l'Union nationale des associations familiales, qu'en qualité d'experts au sein de la sous-commission des salaires.

Quant au droit relatif au règlement des conflits collectifs du travail, il n'est, selon les aveux du Ministre lui-même, que très faiblement modifié, puisqu'il s'agit essentiellement, d'une part, de permettre de recourir directement à la médiation dans les conflits liés

à des négociations professionnelles ou interprofessionnelles, qui posent des problèmes particulièrement complexes et, d'autre part, de faciliter la conclusion d'accords dans le cadre de la médiation, en abandonnant la règle de l'unanimité entre les parties au conflit à ce stade.

## **2. Un tissu serré de dispositions nouvelles, le plus souvent dangereuses.**

Au-delà des dispositions qui viennent d'être décrites et dont la seule portée n'aurait certes pas justifié le dépôt d'un texte législatif, le projet de loi comporte un nombre important de dispositions nouvelles qui, au détour d'une rédaction apparemment anodine, modifient fondamentalement le paysage juridique dans lequel s'inscrit, en France, la négociation collective.

En premier lieu, il s'agit, au mépris du principe fondamental de la liberté de négocier, de l'obligation annuelle de négociation introduite au niveau des branches et des entreprises en matière salariale et d'une obligation quinquennale imposée au niveau des branches en matière de classifications professionnelles.

L'Assemblée nationale a cru bon d'aggraver ce dispositif sur deux points :

— en introduisant une nouvelle obligation de négocier dans un délai de trois mois suivant la dénonciation d'une convention ;

— en substituant au seuil de 50 salariés, prévu par le projet initial, le critère de l'existence d'une section syndicale, qui n'est désormais plus soumise à une condition d'effectifs (texte relatif aux institutions représentatives du personnel), pour l'application des dispositions relatives à l'obligation de négocier dans l'entreprise.

En second lieu, un droit d'opposition aux accords d'entreprise signés est accordé aux organisations syndicales qui, seules ou associées, réunissent 50 % des inscrits aux dernières élections professionnelles. L'opposition entraîne la nullité de l'accord et peut s'exercer à chaque fois que celui-ci déroge aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur, ou qu'il constitue une dérogation aux accords salariaux de branche.

En troisième lieu, le projet de loi privilégie très nettement la place accordée aux accords d'entreprise, courant le risque d'étouffer les accords de branche et, ainsi, de « balkaniser » le statut de nos salariés.

Outre ces trois ordres de dispositions, absolument inacceptables, le projet ajoute d'autres mesures très préoccupantes. Ainsi, en va-t-il

du texte proposé par l'article L. 153-1 du Code du travail qui institue, au mépris de principes constitutionnels, une véritable source conventionnelle du droit pénal.

Ainsi en va-t-il également des accords salariaux d'entreprise qui, sous réserve du respect des salaires minima hiérarchiques et de l'évolution de la masse salariale définis par les accords de branche, peuvent modifier l'échelle des salaires en écrasant la hiérarchie. Il convient de souligner ici que la négociation salariale dans l'entreprise porte sur les salaires effectifs.

Telles sont donc, rapidement décrites, les dispositions nouvelles que contient le projet de loi et qui méritent, dans le cadre du présent rapport, un examen plus détaillé. Qu'il soit cependant permis à votre Rapporteur de formuler ici une première conclusion.

Ce projet, comme tous ceux qui nous ont été présentés jusqu'à ce jour en application des conclusions du rapport Auroux, associe des dispositions de portées très différentes : les unes, essentiellement techniques, les autres, d'une importance telle que leur adoption aboutirait à un bouleversement de notre droit du travail.

Dès lors, se pose inévitablement le problème de l'attitude à adopter. « Entrer dans le jeu » de tels textes, n'est-ce pas laisser penser que leurs dispositions essentielles sont susceptibles d'obtenir un accord ?

### III. — L'EXAMEN DES DISPOSITIONS INACCEPTABLES DU PROJET DE LOI

#### A. — L'OBLIGATION DE NÉGOCIER

##### 1. L'obligation de négocier dans les branches.

Le texte proposé pour l'article L. 132-12 du Code du travail institue une double obligation de négocier dans les branches :

- une obligation annuelle de négociation sur les salaires ;
- une obligation quinquennale de négociation sur les classifications professionnelles.

Il est à souligner que la procédure selon laquelle doit s'organiser, à ce niveau, l'obligation de négociation n'est pas définie par le projet de loi.

Seule une obligation d'information est imposée à la partie patronale, qui doit communiquer aux représentants des salariés, quinze jours avant la date prévue pour la réunion, un rapport relatif à l'évolution économique et sociale de la branche et à l'évolution des salaires effectifs moyens, au regard des salaires minima hiérarchiques.

L'Assemblée nationale a ajouté un alinéa aux termes duquel ce rapport doit contenir toutes les informations nécessaires à la négociation.

On aurait pu imaginer qu'en contrepartie les salariés présentent eux-mêmes à la partie patronale l'ensemble de leurs prétentions, afin de permettre à la négociation de se développer harmonieusement.

Il faut voir, dans l'abstention du texte sur ce point, la lecture très « unilatérale » faite par le Gouvernement de la protection des intérêts respectifs des deux parties à la négociation.

## 2. L'obligation de négocier dans les entreprises.

Dans ses articles L. 132-25 et suivants, le texte apporte à la définition de l'obligation de négocier dans l'entreprise un plus grand soin, qui traduit bien la volonté de ses rédacteurs de privilégier ce niveau de négociation.

L'article L. 132-25 définit le champ d'application de l'obligation de négocier :

— elle porte, d'une part, sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail ;

— elle s'applique, d'autre part, à toutes les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives. Ainsi, le seuil de cinquante salariés, prévu par le projet de loi initial, a-t-il laissé la place au critère de l'existence d'une section syndicale. Or, le texte, déjà examiné par notre Assemblée et relatif aux institutions représentatives du personnel, a supprimé toute condition d'effectifs à la création d'une section syndicale.

La négociation peut, en outre, dans les entreprises comportant des établissements ou des groupes d'établissements distincts comptant 50 salariés et plus, avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.

La procédure de la négociation est également définie :

— l'employeur doit convoquer les parties à la négociation annuelle, dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par l'une des organisations syndicales ;

— la délégation des organisations représentatives comprend obligatoirement le ou les délégués syndicaux et peut être complétée, par voie d'accord, par des salariés de l'entreprise, pour un nombre au plus égal à celui desdits délégués syndicaux ;

— lorsqu'une entreprise « emploie » des salariés d'une ou d'autres entreprises, les délégués syndicaux de ces entreprises sont, à leur demande, entendus lors des négociations ;

— lors de la première réunion, doivent être précisés les documents qui seront remis par l'employeur aux représentants des salariés. L'Assemblée nationale a souhaité, à l'article L. 132-29, préciser la nature de ces informations ;

— la première réunion doit également permettre d'établir le lieu et le calendrier des réunions.

Enfin, le texte, qui ne prévoit pas, pour des raisons évidentes, une obligation d'aboutir, précise que le chef d'entreprise ne peut prendre, au cours de la négociation, aucune mesure unilatérale con-

cernant les salariés, dans les matières visées par la négociation, sauf cas d'urgence, et après en avoir averti sans délai les organisations syndicales. Rien, dans le texte, ne permet de définir l'urgence.

Si aucun accord n'est intervenu au terme de la négociation, qui n'est pas légalement déterminé, un procès-verbal de désaccord est établi, qui consigne les dernières propositions des parties.

### 3. Les observations de votre Rapporteur.

Dans son principe même, l'obligation de négocier est condamnable, qui remet en cause le principe fondamental de la liberté de négociation.

Le Ministre, comme certaines organisations syndicales, avance que cette obligation de rencontre annuelle est déjà prévue par certaines conventions collectives. Mais il est clair, dans cette hypothèse, que les partenaires sociaux ont accepté librement une telle obligation réciproque, que la loi entend imposer sans distinction à toutes les entreprises.

Mais, au-delà de cette question de principe, les modalités de l'obligation de négocier sont très contestables.

Les dispositions relatives aux accords salariaux (voir notamment l'art. L. 133-22) supposent que, dans tous les cas, la négociation d'entreprise doit être postérieure à la négociation de branche.

Or, aucune disposition ne permet de mettre en œuvre, au plan chronologique, une telle intention.

L'obligation de négocier apparaît beaucoup plus instituée en vue de renforcer l'assise syndicale d'une section fraîchement instituée en lui donnant un accès direct et obligatoire au chef d'entreprise, qu'à permettre à des rapports sociaux établis de longue date d'aboutir régulièrement à des accords destinés à préserver la paix sociale dans l'entreprise.

La négociation dans l'entreprise sur les salaires effectifs interdira à l'employeur, au-delà de ses strictes obligations salariales, de récompenser librement les efforts particuliers consentis par certains de ses salariés.

La faculté reconnue à des délégués syndicaux d'entreprises extérieures à celle où s'engage la négociation peut conduire à une « hémorragie revendicative » difficile à maîtriser.

En somme, ainsi que l'indique le Rapporteur du Conseil économique et social, qui suggère sa suppression, « l'obligation de négocier tend à instituer une procédure de caractère suggestif plus propre à créer l'illusion qu'à apporter des solutions positives ».

## **B. — LE DROIT D'OPPOSITION RECONNU AUX ORGANISATIONS SYNDICALES MAJORITAIRES**

L'obligation de négocier dans les entreprises est aggravée par une disposition, qui, contenue dans l'article L. 132-24, constitue sans nul doute le point le plus inacceptable du projet de loi, en permettant à une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires, d'opposer un veto à l'application d'un accord, pourtant signé par des organisations représentatives ; les textes frappés d'opposition sont réputés non écrits.

La rédaction de ce texte, dangereux dans son principe, ne manque pas de soulever de difficiles problèmes d'interprétation quant à son champ d'application, aux conditions de sa mise en œuvre et aux effets juridiques du droit qu'il institue.

### **1. Le champ d'application du droit d'opposition.**

Le droit d'opposition ne peut être valablement opposé qu'aux seuls accords ou conventions d'entreprise qui dérogent, soit à des dispositions législatives ou réglementaires, lorsque lesdites dispositions l'autorisent, soit conformément à l'article L. 132-22 à des dispositions salariales conclues au niveau professionnel ou inter-professionnel.

La portée de ces deux cas d'opposition doit être attentivement examinée.

#### *a) Les dispositions dérogatoires aux lois et règlements.*

Dans l'état actuel de notre droit du travail, la portée d'une convention collective est définie par l'article L. 132-2 du Code du travail, repris sans modification par le texte proposé pour l'article L. 132-4 dudit Code par le projet de loi :

« La convention peut comporter des dispositions plus favorables aux travailleurs que celle des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements. »

Si ce texte permet qu'une convention comporte des dispositions plus favorables, c'est qu'à contrario toute disposition conventionnelle

moins favorable est illicite. A cet égard, la jurisprudence ne laisse aucun doute, qui permet ainsi à l'accord collectif de distancer le législateur en adoptant des mesures plus novatrices .

Quant à la notion d'ordre public, dont la définition a donné lieu en 1973 à un vaste débat juridique sans issue, législative du moins, elle semble recouvrir trois groupes de dispositions :

— le premier groupe est d'ordre économique. Ainsi la loi du 2 janvier 1970 (art. L. 141-? du Code du travail) interdit-elle expressément toute clause d'indexation des salaires sur le S.M.I.C. ;

— le second groupe est constitué par des clauses qui feraient échec aux règles fondamentales du droit du travail. Il en va ainsi, par exemple, d'une convention qui prévoierait, par avance, le montant de l'indemnité de rupture abusive d'un contrat de travail, dont l'appréciation relève de la seule compétence du juge ;

— le troisième groupe a trait aux clauses contraires aux principes généraux du droit commun. Ainsi en va-t-il par exemple de l'insertion, dans une convention, de la clause compromissaire pour le règlement des conflits individuels du travail.

Certes, il est parfois malaisé de se prononcer sur la licéité d'une disposition conventionnelle. Mais, en aucun cas, il ne saurait s'agir de reconnaître la validité d'une disposition conventionnelle moins favorable pour les travailleurs. Ainsi doit donc être interprété l'article L. 132-2 du Code du travail.

En outre, dans le droit du travail, certaines lois ou certains règlements prévoient expressément que la convention collective puisse déroger à leur contenu. Ainsi, l'ordonnance relative à la réduction du temps de travail autorise-t-elle les partenaires sociaux, sous certaines conditions, à déroger à son dispositif.

Dès lors, comment interpréter le texte de l'article L. 132-24 qui stipule que le droit d'opposition s'exerce à l'égard des accords « comportant des clauses qui dérogent à des dispositions législatives ou réglementaires, lorsque lesdites dispositions l'autorisent » ?

S'agit-il d'une autorisation expresse, et, dès lors, seules les dispositions comportant une telle autorisation, limitées en droit du travail, seraient soumises au droit d'opposition ?

Ou bien s'agit-il des dispositions qui n'interdisent pas que l'on y déroge, c'est-à-dire toutes celles qui ne sont pas d'ordre public, au sens défini par votre Rapporteur ?

Selon le cas, la portée du droit d'opposition apparaît très différente. Or, sur ce point précis de droit, ni les déclarations du Ministre, ni les débats de l'Assemblée nationale n'apportent une réponse précise. Votre Rapporteur considère que, s'il n'est pas modifié, le texte doit être interprété dans son sens le plus large.

### *b) Les dérogations en matière salariale.*

Quant à la deuxième limitation à l'exercice du droit d'opposition, son interprétation apparaît plus aisée.

L'article L. 132-22 autorise en effet les accords salariaux d'entreprise à déroger aux accords de branche, dès lors que l'augmentation globale de la masse salariale et les salaires minima hiérarchiques sont respectés.

Il paraît évident à votre Rapporteur que, dans tous les cas où un accord salarial d'entreprise interviendra, on voit mal comment il ne dérogera pas à l'accord de branche.

En somme, que l'interprétation donnée par votre Rapporteur, donnant une définition large à la notion de dérogation soit retenue et la plupart des conventions seront soumises au droit d'opposition. Que, d'aventure, le Ministre accepte de prévoir que les dérogations doivent être expressément autorisées par les lois et le règlement, le droit d'opposition, par sa nature juridique, ne serait cependant pas plus acceptable.

## **2. Les conditions d'exercice du droit d'opposition.**

Le droit d'opposition doit, dans les huit jours suivant la signature de l'accord, être exercé par « la ou les organisations syndicales » qui ne l'ont pas signé. Ces dernières « peuvent s'opposer à son entrée en vigueur, à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ».

La formule « la ou les organisations » autorise la coalition de plusieurs organisations syndicales qui, bien que poursuivant éventuellement des objectifs divergents, constituent des majorités de rencontre, destinées à s'opposer à un accord pourtant valablement signé par une organisation, représentative dans tous les cas et, dans certaines circonstances, plus représentative, à elle seule, que les autres organisations prises séparément.

Le texte ajoute une autre disposition, destinée à protéger, en fait, les organisations représentatives des cadres, aux termes de laquelle, lorsque la convention ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée, relevant d'un collège électoral, tel que défini par l'article L. 433-2 du Code du travail, la représentation majoritaire s'apprécie au sein dudit collège.

En vérité, cette précaution présente un caractère limité. Il ne saurait être question, dans l'état actuel de la rédaction de l'article L. 132-24, de « tronçonner » les accords. Or, en matière salariale, par exemple, les accords seront, par définition, applicables à tous les salariés de l'entreprise.

Quelle est, dès lors, la portée effective de cette limite, par ailleurs susceptible de diviser les travailleurs de l'entreprise ?

### **3. Les effets du droit d'opposition.**

Bien qu'ambigu sur ce point, l'article L. 132-24 ne prévoit pas que l'opposition puisse s'exercer à l'égard des seules dispositions dérogatoires. A contrario, il s'applique donc à l'ensemble de l'accord.

L'opposition, exprimée par écrit et motivée, entraîne la nullité des textes qu'elle frappe, qui sont réputés non écrits.

Comment admettre que la seule interprétation souveraine des organisations syndicales majoritaires puisse, juridiquement, éteindre les effets d'un accord ?

Ce veto absolu et immédiat semble contraire à nos principes généraux du droit, et devrait, pour prendre tous ses effets, avoir été soumis, pour le moins, au contrôle du juge.

### **4. Les vives réactions syndicales aux dispositions de l'article L. 132-24.**

Les syndicats dits « réformistes », autant que les organisations patronales, se sont opposés avec véhémence au droit d'opposition, autour d'arguments fort bien développés par le rapporteur du Conseil économique et social, qui méritent d'être repris ici :

« Cet article a provoqué de sévères critiques tant sur sa motivation que sur sa logique.

« Son application et ses conséquences :

« — iraient à l'encontre de la politique contractuelle ;

« — mettraient en cause l'existence du pluralisme syndical ;

« — seraient en contradiction avec le droit des organisations syndicales représentatives de négocier en les privant de son corollaire le droit de conclure ;

« — multiplieraient les tensions et situations conflictuelles ;

« — videraient l'article L. 133-2 du Code du travail (représentativité) de son sens ;

« — provoqueraient la multiplication de décisions unilatérales patronales ;

« — annihileraient le présent projet de loi et ses effets positifs.

« La démarche volontaire du présent projet de loi qui vise à développer la politique conventionnelle en affirmant et en renforçant les droits des travailleurs au travers de leurs organisations syndicales pour en faire un des moyens principal sinon le plus important pour l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail, amène à demander *la suppression de l'article L. 132-24.* »

Quant aux organisations syndicales dominantes, elles sont gênées par un droit de veto difficilement opposable à des accords, qui, malgré tout, comporteront des dispositions favorables aux salariés et elles auraient préféré un système dans lequel les organisations justifiant d'un seuil de représentativité disposent seules du droit, sinon de négocier, du moins de conclure.

Dans ces conditions, votre Rapporteur voit mal qui d'autre que le Ministre, soutenu par (une partie seulement peut-être) de sa majorité parlementaire, peut souhaiter le maintien d'une disposition juridiquement condamnable, refusée par les partenaires sociaux.

## C. — NÉGOCIATION D'ENTREPRISE ET NÉGOCIATION DE BRANCHE : UN RISQUE D'ÉTOUFFEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Au-delà de l'examen ponctuel des articles, l'une des oppositions majeures à ce texte, exprimée par les syndicats « réformistes », résulte du privilège qu'il accorde aux accords d'entreprise sur les accords de branche.

A cet égard, votre Rapporteur ne peut que constater l'un des aspects positifs du projet de loi qui tente de substituer à l'incohérence de l'actuelle hiérarchie des conventions un système mieux organisé. Toutefois, le danger soulevé par les syndicats existe bien, qui mérite que l'on s'y attarde quelques instants.

### 1. Un aspect positif du texte : une hiérarchisation cohérente des accords.

Le système actuel apparaît avant tout comme un écheveau inextricable d'accords et de conventions.

L'exemple de la métallurgie est éclairant. Ce secteur est actuellement régi par :

— une convention collective nationale pour les ingénieurs et les cadres ;

— neuf accords collectifs nationaux relatifs à la sécurité, à la mensualisation et aux classifications ;

— des conventions collectives dites régionales dont le champ géographique épouse des contours variés :

- la région : région parisienne,
- les « bi-départements » : Haute-Marne et Meuse, Morbihan et Ille-et-Vilaine,
- les départements : Allier, Ardennes, Alpes-Maritimes,
- les cantons : arrondissement du Beauvais, région de Thiers,
- les villes : Alès, Angers, Le Havre.

Le texte proposé constitue donc un méritoire effort de classement en distinguant quatre strates :

● La convention collective nationale, régionale ou locale, de branche ou d'entreprise (une ou plusieurs).

- L'accord *interprofessionnel* national, régional, local.
- L'accord *professionnel* national, régional, local.
- L'accord *d'entreprise* ou d'établissement.

Le champ d'application d'une convention ou d'un accord est défini selon une double référence, *ratione loci* (national, régional ou local) et *ratione materiae* (secteur ou branche d'activité).

La profession regroupe plusieurs branches et l'interprofession associe plusieurs professions au sein d'une branche.

Enfin, une distinction précise est faite entre la convention qui traite l'ensemble des matières visées à l'article L. 131-1 (conditions d'emploi, de travail et garanties sociales) et l'accord qui traite une partie seulement des matières ci-dessus.

Certaines questions appellent cependant encore une remise en ordre :

- Existe-t-il un champ d'application géographique pour les accords interprofessionnels ?

Si *oui*, comme semble l'indiquer l'article L. 132-II, quels sont les exemples en ce domaine et quelle est la justification économique d'un accord interprofessionnel ?

En tout état de cause, le moins que l'on puisse admettre, pour que les accords interprofessionnels aient un contenu, est que ceux-ci aient un champ géographique suffisamment large.

- Existe-t-il enfin une distinction, dans la section II, entre branche et *profession*. Dès lors, l'interprofessionnel regroupe-t-il au sein d'une branche plusieurs professions, ou plusieurs branches ou plusieurs professions appartenant à des branches différentes ?

Toutes ces questions sont mal résolues par le projet de loi.

## 2. La contradiction du projet.

Malgré ses aspects positifs, cette nouvelle hiérarchie repose sur une contradiction :

— d'une part, elle entend favoriser les accords spécifiques proches de la réalité économique et sociale, en rendant obligatoire la négociation d'accords d'entreprise ;

— d'autre part, elle veut encourager le développement de règles générales réduisant le dialogue au plus petit dénominateur commun à plusieurs entreprises. Pour ce faire, elle multiplie la fréquence des

négociations de branche ou crée de nouveaux types d'accords, comme les accords interprofessionnels régionaux et locaux.

En vérité, une telle contradiction menace gravement la négociation collective. Soucieuses de préserver une marge de manœuvre dans le cadre des négociations d'entreprise, les organisations patronales risquent de réduire les négociations de branche à leur plus simple expression.

Quant à la négociation d'entreprise, qui n'est pas, pour des raisons évidentes, assortie de l'obligation d'aboutir, elle risque de menacer la paix sociale, sans inciter les organisations qui, aujourd'hui, acceptent le dialogue social, à signer des accords qui pourraient être dénoncés par les organisations dominantes.

Tout ceci peut conduire à menacer définitivement l'avenir de la politique contractuelle.

## D. — LES AUTRES DISPOSITIONS CRITIQUABLES DU PROJET DE LOI

Outre les trois critiques essentielles adressées par votre Rapporteur au projet de loi, qui contribuent à écarter un nombre non négligeable de ses articles, d'autres dispositions doivent être rejetées, qui seront analysées rapidement ici.

### 1. La dénonciation des conventions : article L. 132-8 du Code du travail.

Au droit actuel de la dénonciation, le projet de loi tel que modifié par l'Assemblée nationale, apporte deux modifications, également regrettables.

D'une part, la dénonciation par tous les signataires de la convention entraîne une obligation de renégociation dans un délai de trois mois suivant ladite dénonciation.

Pourquoi introduire dans ce cas une nouvelle obligation de négociation, que l'évolution des procédures conventionnelles de révision et de dénonciation étaient en train d'introduire progressivement et contractuellement dans la pratique ? Cette obligation légale apparaît, une fois encore, prématurée.

D'autre part, le même article prévoit, toujours dans le cas d'une dénonciation par tous les signataires, qu'en cas d'absence d'un nouvel accord les avantages individuels des salariés sont maintenus. Une telle disposition provoque trois questions :

— pourquoi ne pas maintenir les droits des employeurs ?

— ne risque-t-on pas de soumettre les salariés à des régimes contractuels successifs différents ? Le Ministre a voulu montrer, à l'Assemblée nationale, que les avantages individuels n'étaient pas maintenus aux seuls salariés employés au moment de la dénonciation, mais à tous les salariés, même recrutés postérieurement à cette dernière. Le texte ne le dit pas expressément ;

— enfin, le maintien des avantages individuels n'incitera-t-il pas à renoncer à une nouvelle négociation et ne provoquera-t-il pas ainsi de nouveaux vides conventionnels, obsessions du ministre du Travail ?

## **2. Une protection supplémentaire des salariés : des charges nouvelles pour les entreprises.**

L'ensemble des dispositions relatives à la composition des délégations syndicales appelées à négocier, aux obligations d'information imposées aux employeurs, au nouveau droit de s'absenter, si elles ne sont pas toutes également condamnables, n'en contribuent pas moins à accroître les charges des entreprises.

## **3. Les dispositions applicables aux petites entreprises : article L. 132-31 du Code du travail.**

Le texte proposé pour l'article L. 132-31 du Code du travail introduit des dispositions particulières aux entreprises de moins de onze salariés qui, pour être apparemment facultatives, n'en sont pas moins lourdes de sens et menaçantes pour l'avenir.

Il prévoit en effet que des accords professionnels ou interprofessionnels *peuvent regrouper localement* les entreprises occupant moins de onze salariés.

Que ces accords soient effectivement signés et les obligations imposées aux employeurs s'avèrent alors très contraignantes :

- une commission paritaire doit être créée ;
- cette commission concourt à l'application de la convention, mais aussi à l'élaboration de nouveaux accords ;
- mais surtout, elle peut être appelée à « examiner » les réclamations individuelles et collectives des salariés intéressés, sans que cet examen soit juridiquement et clairement défini dans ses effets.

Ainsi, que les commerçants négocient ensemble et avec leurs salariés un accord interprofessionnel destiné à résoudre des problèmes sociaux immédiats, et toutes ces obligations leur seront imposées, qui conduiront en fait à un dessaisissement de l'autorité du chef d'entreprise au profit d'une instance paritaire, disposant des plus larges prérogatives !

En outre, cette structure de « site », déjà imposée dans le projet de loi relatif aux institutions représentatives du personnel, est en contradiction avec l'obligation de négocier, qui s'applique désormais au niveau de l'entreprise, sans condition d'effectif.

#### **4. Les effets de la combinaison des accords salariaux de branche et d'entreprise.**

D'une part, la police des salaires, souhaitée par M. Jacques Delors, à l'issue du blocage des revenus appelle votre Rapporteur à s'interroger sur la portée de la liberté de négociation accordée aux partenaires sociaux.

D'autre part, les accords salariaux d'entreprise, instruments de la surenchère syndicale, écraseront les hiérarchies, aux dépens des cadres, et supprimeront les avantages alloués par les chefs d'entreprise en récompense des services rendus, aux dépens des salariés les plus dynamiques (dès lors que la négociation porte sur les salaires effectifs).

#### **5. Le régime des sanctions : article L. 153-1 du Code du travail.**

Votre Rapporteur tient, pour achever ce rapide examen, à attirer votre attention sur une disposition restée jusque-là à l'écart du débat. Il s'agit du texte proposé pour l'article L. 153-1 du Code du travail par le projet de loi, relatif aux sanctions applicables aux chefs d'entreprise qui violeraient une disposition d'une convention collective étendue.

Cet article précise que les infractions aux stipulations conventionnelles étendues, dérogoires aux dispositions législatives et réglementaires, entraînent des sanctions analogues à la violation desdites dispositions.

Le texte est fort mal rédigé car il fait appel à la notion d'infraction, qui peut être civile ou pénale. Or, les sanctions civiles sont déjà bien établies en droit commun : nullité, résolution, responsabilité. Quant aux sanctions pénales, elles relèvent du domaine strict de la loi, sauf en matière contraventionnelle. De plus, il apparaît difficile de définir « une stipulation dérogoire aux dispositions législatives ou réglementaires ». Les conventions collectives n'améliorent pas la loi sur tous les points. Si elles l'améliorent sur certaines dispositions, cette amélioration est parfois liée à d'autres dispositions qui sont peu ou pas réglementées. L'indivisibilité du texte de la convention collective fait que la sanction législative initiale ne lui est donc pas aisément transposable. Dans de nombreux cas, la transposition du texte réglementaire au texte conventionnel, même étendu, aboutira ainsi à des solutions incompatibles avec l'esprit de la loi pénale.

En outre, les dispositions pénales sont d'interprétation étroite et relèvent exclusivement du domaine de la loi (excepté le domaine contraventionnel). L'article L. 153-1 nouveau aboutit à transférer le pouvoir de sanction pénale du domaine de la loi à celui de la convention. On peut se poser très sérieusement la question de savoir si une telle méthode, jusqu'à présent absente de notre législation, est constitutionnelle.

Il paraît en effet difficile donner le pouvoir, même dérivé, aux partenaires sociaux, de déterminer des sanctions pénales applicables uniquement à certaines catégories de citoyens. Une telle délégation paraît incompatible avec la protection de l'individu que garantit la législation pénale.

A supposer que cette méthode puisse avoir quelque fondement constitutionnel, elle aboutit à une discrimination, vis-à-vis de la loi pénale, entre les diverses catégories d'employeurs et à une inégalité devant la loi et les charges publiques. En effet, les entreprises dépendant d'organisations professionnelles qui n'ont pu signer de convention collective, ou dont la convention collective n'a pas été étendue, seront exonérées d'un fardeau pénal supplémentaire. Selon la force de la convention collective, la faiblesse de l'un des partenaires sociaux, ou le bon vouloir de l'administration à étendre un accord collectif, le chef d'entreprise peut être plus ou moins accessible à la sanction pénale. Il paraît dangereux de s'engager sur cette voie sans réflexion dès lors que ce précédent pourrait être étendu à d'autres législations organisant des rapports collectifs, telle celle de la consommation.

## CONCLUSIONS DE LA COMMISSION

Votre Commission spéciale a longuement hésité avant de définir son attitude finale à l'égard du projet de loi soumis aujourd'hui à votre examen.

Deux solutions lui étaient offertes.

La première consistait, sur un texte long, d'une portée dont votre Rapporteur a déjà dit le caractère inégal, à tenter d'apporter sur des points mineurs les modifications qui lui semblaient bienvenues, tout en rejetant les dispositions les plus importantes. Une telle solution aurait conduit à déposer un nombre conséquent d'amendements de suppression des articles inacceptables et à vous proposer l'examen d'un grand nombre de modifications portant sur les dispositions mineures du projet de loi.

La deuxième solution, finalement retenue par votre Commission spéciale, conduit au contraire à considérer que ce texte porte une atteinte grave, d'une manière directe ou insidieuse, à des fondements essentiels du droit français de la négociation collective, qui rend impossible la discussion de ses articles.

En effet, le projet de loi porte incontestablement un préjudice irréparable à la liberté de négociation et à l'égalité entre les syndicats, condition essentielle de l'expression du pluralisme.

Dès lors, sous le prétexte d'améliorer la législation existante, le Gouvernement détruit la liberté dans l'initiative et l'égalité dans les conséquences, et la loi veut aujourd'hui réglementer ce qui, jusqu'à ce jour, était laissé à l'initiative des partenaires sociaux, en substituant l'obligation et la contrainte à la liberté.

L'histoire du droit de la négociation collective en France et notamment l'échec de la loi dirigiste adoptée par le Parlement en 1946 interdisent à notre Assemblée d'accepter un texte qui condamne la politique contractuelle, à laquelle elle reste très profondément attachée.

Telle est la raison qui a conduit votre Commission spéciale à adopter une motion tendant à opposer la question préalable en application de l'article 44, troisième alinéa, de notre Règlement, dont l'objet est de décider qu'il n'y a pas lieu de poursuivre la délibération sur le projet de loi relatif à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail.

## MOTION

*présentée par la Commission spéciale  
et tendant à opposer la question préalable.*

En application de l'article 44, troisième 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 à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail.

## TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;"><b>LIVRE PREMIER</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>TITRE III</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CHAPITRE PREMIER</b></p> <p><b>Champ d'application.</b></p> <p><i>Art. L. 131-1. — Le présent titre est relatif à la détermination des relations</i></p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;"><b>PREMIÈRE PARTIE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>NÉGOCIATION COLLECTIVE</b></p> <p style="text-align: center;">Article premier.</p> <p>L'intitulé du titre III du Livre premier du Code du travail est remplacé par l'intitulé suivant :</p> <p style="text-align: center;">« <b>TITRE III</b></p> <p style="text-align: center;"><b>« Conventions et accords collectifs de travail. »</b></p> <p style="text-align: center;">Art. 2.</p> <p>Les articles L. 131-1 et L. 131-3 sont remplacés par les dispositions suivantes :</p> <p style="text-align: center;">« <i>Art. L. 131-1. — Le présent titre est relatif à la détermination des relations collec-</i></p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;"><b>PREMIÈRE PARTIE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>NÉGOCIATION COLLECTIVE</b></p> <p style="text-align: center;">Article premier.</p> <p style="text-align: center;">(Sans modification.)</p> <p style="text-align: center;">Art. 2.</p> <p>Les articles L. 131-1 et L.131-3 du Code du travail sont remplacés...</p> <p style="text-align: center;">... suivantes qui forment les articles L. 131-1 et L. 131-2 :</p> <p style="text-align: center;">Alinéa sans modification.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;"><b>Adoption de la question préalable.</b></p>

Dispositions en vigueur

collectives entre employeurs et travailleurs ; il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des travailleurs à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions de travail et de leurs garanties sociales. Il concerne les professions industrielles et commerciales, les professions agricoles utilisant les services des salariés définis à l'article 1144 (1° à 7°, 7°, 9° et 10°) du Code rural ; les professions libérales, les offices publics et ministériels, les employés de maison, les concierges d'immeubles à usage ou non d'habitation ou à usage mixte, les travailleurs à domicile, les assistantes maternelles, le personnel des caisses d'épargne des syndicats professionnels ordinaires, des sociétés civiles, et des associations de quelque nature que ce soit.

*Art. L. 131-3. — Les dispositions du présent titre ne s'appliquent pas aux établissements et entreprises dont le personnel est soumis au même statut législatif ou réglementaire particulier que celui d'entreprises publiques.*

Les modalités d'application du présent titre aux entreprises publiques sont déterminées par le chapitre IV ci-dessous.

Texte du projet de loi

tives entre employeurs et salariés ; il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales.

« Art. L. 131-2. — Les dispositions du présent titre s'appliquent aux professions industrielles et commerciales, aux professions agricoles qui utilisent les services des salariés définis à l'article 1144 (1° au 7°, 9° et 10°) du Code rural, aux professions libérales, aux offices publics et ministériels, aux employés de maison, aux concierges et gardiens d'immeubles à usage ou non d'habitation ou à usage mixte, aux travailleurs à domicile, aux assistantes maternelles, au personnel des caisses d'épargne ordinaires, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des sociétés mutualistes, des organismes de sécurité sociale qui n'ont pas le caractère d'établissements publics et des associations de quelque nature que ce soit.

« Elles s'appliquent aux entreprises publiques et aux établissements publics à carac-

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

« Art. L. 131-2. — Les

...

... au personnel des sociétés civiles,...

... associations ou de tout organisme de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet.

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><i>Art. L. 131-2.</i> — En ce qui concerne les professions agricoles, les attributions conférées par les dispositions du présent titre au ministre chargé du Travail sont exercées en accord avec celui-ci par le ministre chargé de l'Agriculture.</p>	<p>tère industriel et commercial dans les conditions définies au chapitre IV du présent titre. »</p>	<p>« Elles s'appliquent également aux ateliers protégés et aux centres de distribution du travail à domicile. »</p>	
	Art. 3.	Art. 3.	
	<p>L'article L. 131-2 devient l'article L. 131-3.</p>	<p>L'ancien article L. 131-2 du Code du travail devient l'article L. 131-3.</p>	
	Art. 4.	Art. 4.	
	<p>Le chapitre II du titre III du Livre I du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>Le chapitre II... du Livre premier du Code... ... suivantes :</p>	
<p>CHAPITRE II Nature et validité de la convention.</p>	<p>« CHAPITRE II « Nature et validité des conventions et accords collectifs de travail.</p>	Intitulé sans modification.	
<p><i>Art. L. 132-1.</i> — La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales qui est conclu entre :</p>	<p>« <i>Art. L. 132-1.</i> — La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières visées à l'article L. 131-1, pour toutes les catégories professionnelles intéressées. L'accord collectif traite un ou des sujets déterminés dans cet ensemble.</p>	Alinéa sans modification.	
	« Section I	Intitulé sans modification.	
	« <i>Dispositions communes.</i>		
<p>(Cf. art. L. 132-5 ci-dessous.)</p>	<p>« <i>Art. L. 132-2.</i> — La convention ou l'accord col-</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>D'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs reconnues les plus représentatives au plan national conformément à l'article L. 133-2 du présent Code ou qui sont affiliées auxdites organisations ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application <i>professionnel ou territorial</i> de la convention collective.</p>	<p>lectif de travail est un acte, écrit à peine de nullité, qui est conclu entre :</p>	Alinéa sans modification.	
<p>D'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.</p>	<p>« — d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues les plus représentatives au plan national conformément à l'article L. 133-2 du présent Code, ou qui sont affiliées auxdites organisations, ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;</p>	Alinéa sans modification.	
<p>La convention peut comporter des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements.</p>	<p>« — d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.</p>	Alinéa sans modification.	
<p>Les conventions collectives déterminent leur champ d'application.</p>	<p>« Les associations d'employeurs constituées conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, qui ont compétence pour négocier des conventions et accords collectifs conformément à l'article L. 132-3, sont assimilées aux organisations syndicales pour les attributions conférées à celles-ci par le présent titre. »</p>	Alinéa sans modification.	
<p>Celui-ci est national, régional, local ou limité à un ou plusieurs établissements ou à une ou plusieurs entreprises.</p>	<p>(Cf. art. L. 132-4 ci-dessous.)</p>		
	<p>(Cf. art. L. 132-5 ci-dessous.)</p>		
	<p>(Cf. art. L. 132-11 et L. 132-19 ci-dessous.)</p>		

Dispositions en vigueur

Art. L. 132-2 (Abrogé par la loi n° 73-1195 du 27-12-1973, art. 11).

Art. L. 132-3. — *Lorsqu'il n'existe pas de convention collective nationale, régionale ou locale, les conventions d'entreprise ou d'établissement peuvent déterminer les diverses conditions de travail, les garanties sociales en s'inspirant notamment des dispositions prévues à l'article L. 133-3 du présent Code et fixer le taux des salaires effectifs et celui des accessoires de salaire.*

*Dans le cas contraire, elles peuvent adapter les dispositions des conventions collectives aux conditions particulières de l'entreprise ou de l'établissement ou des entreprises ou établissements considérés. Elles peuvent fixer, en outre, le taux des salaires effectifs et celui des accessoires de salaire, ainsi que comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.*

*Dans le cas où une convention collective nationale, régionale ou locale viendrait à s'appliquer à l'entreprise postérieurement à la conclusion de la convention d'entreprise, cette dernière devra adapter ses dispositions moins favorables à celles de la convention nationale, régionale ou locale nouvellement signée ou étendue par arrêté ministériel.*

Art. L. 132-4. — Les représentants des organisations prévues à l'article L. 132-1 peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent en vertu :

1° soit d'une stipulation statutaire de cette organisation ;

Texte du projet de loi

(Cf. art. L. 132-21 ci-dessous.)

« Art. L. 132-3. — Les représentants des organisations mentionnées à l'article précédent peuvent contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

« 1° soit d'une stipulation statutaire de cette organisation ;

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

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
2° soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;	« 2° soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;	Alinéa sans modification,	
3° soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.	3° soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.	Alinéa sans modification.	
Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.	« Les groupements d'employeurs déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.	Alinéa sans modification.	
<i>Art. L. 132-5.</i> — La convention collective de travail doit être écrite à peine de nullité.	(Cf. 1 <sup>er</sup> alinéa de l'art. L. 132-2 ci-dessus.)		
(Cf. 4 <sup>e</sup> alinéa de l'art. L. 132-1 ci-dessus.)	« <i>Art. L. 132-4</i> — La convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements.	Alinéa sans modification.	
(Cf. 5 <sup>e</sup> alinéa de l'art. L. 132-1 ci-dessus.)	« <i>Art. L. 132-5.</i> — Les conventions et accords collectifs de travail déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.	Alinéa sans modification.	
	« Lorsque le champ d'application d'un avenant ou d'une annexe diffère de celui de la convention ou de l'accord qu'il modifie ou complète, il doit être précisé conformément aux dispositions de l'alinéa ci-dessus.	Alinéa sans modification.	
<i>Art. L. 132-6.</i> — La convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée ; quand la convention est conclue pour une durée déterminée, sa durée ne peut être supérieure à cinq ans.	« <i>Art. L. 132-6.</i> — La convention ou l'accord collectif de travail est conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. A défaut de stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une	Alinéa sans modification.	

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention collective à durée indéterminée.

*La convention collective de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties.*

La convention collective doit prévoir dans quelle forme et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective prévoit notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

La dénonciation doit être notifiée aux autres signataires de la convention.

*« Sans préjudice des conditions prévues aux alinéas précédents, elle est soumise aux règles fixées à l'article L. 132-8. »*

**Art. L. 132-7.** — Lorsqu'une convention collective a été dénoncée, elle continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle pendant une durée d'un an, sauf clause ou accord prévoyant une durée plus longue

convention ou un accord à durée indéterminée.

« Quand la convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans.

« **Art. L. 132-7.** — La convention et l'accord collectif de travail prévoient dans quelle forme et à quelle époque ils pourront être renouvelés ou révisés.

« **Art. L. 132-8.** — La convention et l'accord collectif de travail à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires. Ils prévoient la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, cette durée est de trois mois.

« La dénonciation est notifiée, par son auteur, aux autres signataires de la convention ou de l'accord, et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10.

« Lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des signataires employeurs ou salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation,

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

« **Art. L. 132-8.** — La convention...

... Ils prévoient les conditions dans lesquelles ils peuvent être dénoncés et notamment la durée du préavis qui...  
...  
trois mois.

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

et déterminée à compter de l'expiration du délai de préavis.

sauf clause prévoyant une durée supérieure.

« Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

*Sans préjudice de l'application des dispositions de l'alinéa précédent, en cas de mise en cause des accords ou conventions collectives, notamment par fusion, cession, scission ou changement d'activité, ces accords ou conventions collectives sont maintenus en vigueur à l'égard des travailleurs antérieurement bénéficiaires qui sont directement affectés par les mesures sus-indiquées, ou à défaut de la conclusion de celles-ci pendant une durée d'un an à compter de la date d'effet desdites mesures.*

« Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé par la totalité ou par une partie des signataires employeurs n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés ci-dessus, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.

« Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession,

« Lorsque la dénonciation ...  
... employeurs ou salariés, elle ne fait...

... dénonciation.

*« Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation. Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressés, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 132-14, en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.*

« Lorsque la convention...  
... dénoncé  
n'a pas été remplacé...

...  
délais précisés au troisième  
alinéa ci-dessus, les salariés...

... ces délais.

« Lorsque l'application...

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

d'une scission ou d'un changement d'activité, ladite convention ou ledit accord continue de produire effet conformément aux alinéas troisième et cinquième du présent article.

*Art. L. 132-9. — Toute organisation syndicale de travailleurs, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs pris individuellement, qui ne sont pas parties à la convention collective, peuvent y adhérer ultérieurement.*

« Art. L. 132-9. — Peuvent adhérer à une convention ou à un accord collectif de travail toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou tout groupement d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement.

« Toutefois, si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L. 132-1 ou L. 132-23 selon le cas.

« L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article L. 132-10, à la diligence de son ou de ses auteurs.

*L'adhésion est soumise, quant à son entrée en vigueur, aux règles applicables aux conventions collectives. Elle doit en outre être notifiée aux signataires de la convention.*

*L'organisation adhérente est liée par la convention collective.*

*A condition que l'adhésion soit totale et que l'organisation adhérente soit, selon le cas, une des organisations les plus représentatives sur le plan national au sens de l'article L. 133-2 ou une des organisations les plus représentatives de la branche d'activité intéressée au sens des*

... conformément aux troisième et sixième alinéas du présent article. En outre, une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise en cause, conformément au cinquième alinéa du présent article, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles dispositions selon le cas.

« Art. L. 132-9. — Peuvent adhérer...

... salariés au sens de l'article L. 132-2 du présent titre ainsi que toute organisation...

... d'employeurs ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

« Toutefois,...

... des articles L. 132-16 ou L. 132-23 selon le cas.

Alinéa sans modification.

Dispositions en vigueur

articles L. 133-2 ou L. 133-6 ou encore une organisation ayant fait la preuve de sa représentativité dans le champ d'application de la convention, elle a les mêmes droits et obligations que les parties signataires. Elle peut notamment siéger dans les organismes paritaires et participer à la gestion des institutions créées par la convention collective ainsi que prendre part aux négociations portant sur la modification ou la révision de cette convention.

Art. L. 132-10. — Sont soumis aux obligations de la convention collective tous ceux qui l'ont signée à titre personnel ainsi que ceux qui sont ou deviennent membres des organisations signataires. Sont également soumis aux dites obligations dans les conditions définies à l'article L. 132-9, les organisations adhérentes ainsi que ceux qui sont ou deviennent membres de ces dernières organisations.

Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.

Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe.

Art. L. 132-8. — Sans préjudice des dispositions de l'article L. 742-2, les conventions collectives et les accords collectifs ainsi que leurs avenants et annexes sont déposés par

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

« Art. L. 132-10. — Sans préjudice des dispositions de l'article L. 742-2, les conventions et accords collectifs de travail, ainsi que leurs avenants et annexes, sont

Alinéa sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

la partie la plus diligente à la direction départementale du travail et de l'emploi et, pour ce qui concerne les professions agricoles, au service départemental du travail et de la protection sociale agricoles du lieu où ils ont été conclus.

Ils sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités et la date d'application du présent article qui ne pourra être postérieur au 1<sup>er</sup> janvier 1980. Il détermine notamment les conditions dans lesquelles il est donné communication et délivré copie des conventions et accords mentionnés au premier alinéa ci-dessus. Il détermine également les conditions dans lesquelles les archives en la matière détenues par les conseils de prud'homme et les tribunaux d'instance seront transférés.

(Cf. 6<sup>e</sup> alinéa de l'art. L. 132-1 ci-dessus.)

déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du Travail et, pour ce qui concerne les professions agricoles, auprès des services du ministre chargé de l'Agriculture.

« La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord collectif de travail au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

« Les textes sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent.

« Il peut être donné communication et délivré copie des textes déposés.

« Section II.

« Conventions collectives de branches et accords professionnels et interprofessionnels.

« Art. L. 132-11. — Le champ d'application territorial des conventions de branches et des accords professionnels et interprofessionnels peut être national, régional ou local.

« Lorsqu'un accord professionnel a le même champ d'application territorial et professionnel qu'une convention de branche, il s'incorpore à ladite convention, dont il constitue un avenant ou une annexe.

« Art. L. 132-12. — Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an,

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Intitulé sans modification.

Alinéa sans modification.

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

pour négocier sur les salaires, et, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

« La négociation sur les salaires est précédée, au moins une fois par an, d'un examen, par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard le cas échéant des salaires minima hiérarchiques. A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date pour la réunion.

« Art. L. 132-13. — Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles qui leur seraient applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

« S'il vient à être conclu une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu, les parties adaptent celles des clauses de leur convention ou accord antérieur qui seraient moins favorables aux salariés.

« Art. L. 132-14. — Lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou

« La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins...

... au regard, le cas échéant...

... au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de cet examen, la partie patronale fournira aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

« Art. L. 132-13. — Une convention...

... que celles qui leur sont applicables...

... plus large.

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

d'un accord professionnel ou interprofessionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, en ce qui concerne un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ledit champ d'application est modifié en conséquence.

(Cf. art. 132-9 ci-dessus.)

« Art. L. 132-15. — Lorsqu'une organisation représentative adhère à la totalité des clauses d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel dans les conditions prévues à l'article L. 132-9, ladite organisation a les mêmes droits et obligations que les parties signataires. Elle peut notamment siéger dans les organismes paritaires et participer à la gestion des institutions créées par la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, ainsi que prendre part aux négociations portant sur la modification ou la révision du texte en cause.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 132-16. — Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article 132-2, d'autre part, les parties signataires de la convention ou du dit accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

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>« Art. L. 132-17. — Les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels doivent comporter des dispositions relatives aux autorisations d'absences, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement de salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent.</p>	<p>« Art. L. 132-17. — Les conventions...</p>	
		<p>... des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation...</p>	
	<p>« Ils doivent instituer des commissions paritaires d'interprétation.</p>	<p>... qu'ils instituent.</p>	
		<p>Alinéa sans modification.</p>	
	<p>« Section III.</p>		
	<p>« Conventions et accords collectifs d'entreprise.</p>	<p>Intitulé sans modification.</p>	
	<p>« Art. L. 132-18. — La présente section détermine les conditions dans lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation dans l'entreprise.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
	<p>« Sous-section I.</p>		
	<p>« Dispositions générales.</p>	<p>Intitulé sans modification.</p>	
	<p>« Art. L. 132-19. — La convention ou, à défaut, les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.</p>	<p>« Art. L. 132-19. — La convention...</p>	
		<p>... dans l'entreprise au sens de l'article L. 132-2.</p>	
	<p>« Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions.</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

Art. L. 132-3. — *Lorsqu'il n'existe pas de convention collective nationale, régionale ou locale, les conventions d'entreprise ou d'établissement peuvent déterminer les diverses conditions de travail, les garanties sociales en s'inspirant notamment des dispositions prévues à l'article L. 133-3 du présent Code et fixer le taux des salaires effectifs et celui des accessoires de salaire.*

Dans le cas contraire, elles peuvent adapter les dispositions des conventions collectives aux conditions particulières de l'entreprise ou de l'établissement ou des établissements considérés. *Elles peuvent fixer, en outre, le taux des salaires effectifs et celui des accessoires de salaire, ainsi que comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.*

Dans le cas où une convention collective nationale, régionale ou locale viendrait à s'appliquer à l'entreprise postérieurement à la conclusion de la convention d'entreprise, cette dernière devra adapter ses dispositions moins favorables à celles de la convention nationale, régionale ou locale nouvellement signée ou étendue par arrêté ministériel.

« Art. L. 132-20. — Sans préjudice des dispositions prévues à la sous-section II ci-après, l'objet et la périodicité des négociations sont fixés par accord entre les parties visées à l'article L. 132-19, ainsi que les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l'entreprise.

« Art. L. 132-21. — La convention ou les accords d'entreprise ou d'établissements peuvent adapter les dispositions des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés, *ainsi que comporter des stipulations nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés.*

« Dans le cas où des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels viennent à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de conventions ou accords négociés conformément à la présente section, les dispositions de ces conventions ou accords sont adaptées en conséquence.

« Art. L. 132-20. — Sans préjudice...

... de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'établissement.

« Art. L. 132-21. — La convention...

établissements considérés. *La convention ou les accords peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses...*

... salariés.

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. 132-22. — Les clauses salariales des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des modalités particulières d'application des majorations de salaires décidées par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise, à condition que l'augmentation de la masse salariale totale soit au moins égale à l'augmentation qui résulterait de l'application des majorations accordées par les conventions ou accords précités pour les salariés concernés et que les salaires minima hiérarchiques soient respectés.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 132-23. — Lorsque l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application territorial ou professionnel soit d'une convention de branche, soit d'un accord professionnel ou interprofessionnel, l'adhésion de l'employeur à une telle convention ou un tel accord est subordonnée à un agrément des organisations susvisées après négociation à ce sujet.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 132-24. — Dans un délai de huit jours à compter de la signature d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou d'un avenant ou d'une annexe, comportant des clauses qui dérogent soit à des dispositions législatives ou réglementaires, lorsque lesdites dispositions l'autorisent, soit, conformément à l'article L. 132-22, à des dispositions salariales conclues au niveau professionnel ou interprofessionnel, la ou les organisations syndicales qui n'ont pas signé l'un des textes en question peuvent s'opposer à son entrée en vigueur, à condi-

« Art. L. 132-24. — Dans un délai...

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

tion d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Lorsque le texte en cause ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée, relevant du deuxième ou du troisième collèges tels que définis à l'article L. 433-2, les organisations susceptibles de s'opposer à son entrée en vigueur sont celles qui ont obtenu les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits dans le ou lesdits collèges.

« L'opposition est exprimée par écrit et motivée. Elle est notifiée aux signataires. Les textes frappés d'opposition sont réputés non écrits.

« Sous-section II.

« *Négociation dans les entreprises d'au moins 50 salariés.*

« *Art. L. 132-25. — Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, au sens de l'article L. 412-5 du présent Code, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.*

..., relevant d'un collège électoral défini à l'article L. 433-2,...

... inscrits dans ledit collège.

Alinéa sans modification.

« Sous-section II.

« *Suppression de cette division et de son intitulé.*

« *Art. L. 132-25. — Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-29 ci-après ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.*

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

« Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts d'au moins 50 salariés, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.

« Art. L. 132-26. — La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans les entreprises susvisées comprend obligatoirement le ou les délégués syndicaux de l'organisation.

« Chaque organisation peut compléter sa délégation en désignant des salariés de l'entreprise.

« Art. L. 132-27. — Lorsqu'une entreprise emploie soit dans ses locaux, soit dans un chantier dont elle assume la direction, en tant qu'entreprise générale, des travailleurs appartenant à une ou plusieurs entreprises extérieures, les délégués syndicaux des organisations représentatives dans ces entreprises peuvent être entendus lors des négociations.

« Art. L. 132-28. — La demande de négociations for-

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

« Dans les entreprises, visées à l'alinéa précédent, comportant...

... distincts, cette négociation...

... d'établissements.

« Art. L. 132-26. — La délégation...

... obligatoirement le délégué syndical de l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

« Chaque organisation ... ..délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord. A défaut d'accord, ce nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

« Le temps passé à la négociation ne peut donner lieu à une retenue sur le salaire.

« Art. L. 132-27. — Lorsqu'une...

... dans ces entreprises sont, à leur demande, entendus lors des négociations.

Alinéa supprimé.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

mulée par l'une des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise est transmise par l'employeur aux autres organisations représentatives.

« Art. L. 132-29. — Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur doit convoquer les parties à la négociation annuelle.

« Lors de la première réunion sont précisés :

« — les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux sur les matières visées à l'article L. 132-25 et la date de cette remise ;

« — le lieu et le calendrier des réunions.

« Art. L. 132-30. — Tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions de l'article précédent, l'employeur ne peut dans les matières traitées arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, à moins que l'urgence ne le justifie et à condition, dans ce cas, de communiquer sans délai ces décisions aux organisations syndicales représentées à la négociation.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

« — les informations...  
... aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières...

... de cette remise ; ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations ;

Alinéa sans modification.

« Art. L. 132-30. — Tant que la négociation...

... ne le justifie.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

« Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties.

« Si, au terme...

... des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

« Sous-section III.

« Dispositions particulières aux entreprises de moins de 11 salariés.

Intitulé sans modification.

« Art. L. 132-31. — Des accords conclus dans les conditions prévues par l'article L. 132-2 peuvent regrouper localement, au plan professionnel ou interprofessionnel, les entreprises occupant moins de 11 salariés.

« Art. L. 132-31. — Des accords...

...  
de onze salariés.

« Ces accords instituent des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles, qui concourent à l'élaboration et à l'application de conventions ou accords collectifs de travail, ainsi que, le cas échéant, à l'examen des réclamations individuelles et collectives des salariés intéressés.

Alinéa sans modification.

« Ces accords peuvent prévoir des modalités particulières de représentation du personnel desdites entreprises.

« Ces accords peuvent prévoir des modalités particulières de représentation du personnel des entreprises visées au cinquième alinéa de l'article L. 421-1.

« Le bilan annuel prévu à l'article L. 136-2 rend compte de la mise en œuvre des dispositions du présent article. »

Alinéa sans modification.

Art. 5.

Art. 5.

L'intitulé du chapitre III du titre III du Livre I du Code du travail est remplacé par l'intitulé suivant :

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

CHAPITRE III

Conventions susceptibles  
d'être étendues et procé-  
dure d'extension.

« CHAPITRE III

« Conventions et accords  
susceptibles d'être étendus  
et procédures d'extension  
et d'élargissement. »

Art. 6.

Le sous-titre suivant est  
inséré à la suite de l'intitulé  
du chapitre visé à l'article  
précédent :

« Section I.

« Conventions et accords  
susceptibles d'être éten-  
dus. »

Art. 7.

L'article L. 133-1 est rem-  
placé par les dispositions sui-  
vantes :

« Art. L. 133-1. — La con-  
vention de branche ou l'ac-  
cord professionnel ou inter-  
professionnel, leurs avenants  
ou annexes doivent, pour  
pouvoir être étendus, avoir  
été négociés et conclus en  
commission composée des re-  
présentants des organisations  
syndicales d'employeurs et de  
salariés les plus représenta-  
tives dans le champ d'appli-  
cation considéré.

« A la demande de l'une  
des organisations susvisées, ou  
de sa propre initiative, le mi-  
nistre chargé du Travail peut  
provoquer la réunion d'une  
commission mixte, composée  
comme il est dit à l'alinéa  
précédent, et présidée par son  
représentant. Il doit convo-  
quer cette commission lorsque  
deux des organisations sus-  
mentionnées en font la de-  
mande. »

Art. L. 133-1. — A la de-  
mande de l'une des organisa-  
tions syndicales nationales  
d'employeurs ou de salariés  
intéressés considérées comme  
les plus représentatives, ou de  
sa propre initiative, le mi-  
nistre chargé du Travail ou  
son représentant peut provo-  
quer la réunion d'une com-  
mission mixte en vue de la  
conclusion d'une convention  
collective de travail ayant

Art. 6.

Sans modification.

Art. 7.

L'article L. 133-1 du Code  
du travail est remplacé par les  
dispositions suivantes :

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
<p>pour objet de régler les rapports entre employeurs et salariés d'une branche d'activité déterminée pour l'ensemble du territoire.</p>			
<p>Cette procédure s'applique également aux accords nationaux interprofessionnels.</p>			
<p>Les commissions mixtes sont composées des représentants des organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives et des organisations syndicales de salariés les plus représentatives pour l'ensemble du territoire.</p>			
<p>Des conventions annexes peuvent être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles : elles fixent les conditions de travail particulières de ces catégories et sont discutées par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées.</p>			
<p>Art. L. 133-2. — La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>— les effectifs ;</li><li>— l'indépendance ;</li><li>— les cotisations ;</li><li>— l'expérience et l'ancienneté du syndicat ;</li><li>— l'attitude patriotique pendant l'occupation.</li></ul>			
Art. 8.	Art. 8.	Art. 8.	
<p>Les articles L. 133-3 à L. 133-18 sont remplacés par les dispositions suivantes :</p>		<p>Les articles L. 133-3 à L. 133-18 du Code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes, qui forment les articles L. 133-3 à L. 133-17 :</p>	
<p>« Art. L. 133-3. — S'il y a lieu de déterminer la repré-</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

sentativité d'une organisation autre que celles affiliées à l'une des organisations les plus représentatives au plan national, le ministre chargé du Travail diligente une enquête. L'organisation en cause est tenue de fournir les éléments d'appréciation dont elle dispose.

« Art. L. 133-4. — En cas de litige portant sur l'importance des délégations composant la commission mixte, le ministre chargé du Travail peut fixer, dans les convocations, le nombre maximum de représentants par organisation.

« Art. L. 133-5. — La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, outre les clauses prévues aux articles L. 132-5, L. 132-7 et L. 132-17, des dispositions concernant :

« 1° l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés ;

« 2° les délégués du personnel, les comités d'entreprise et le financement des œuvres sociales gérées par lesdits comités ;

« 3° les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an ;

« 4° les éléments énumérés ci-dessous, du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision :

Art. L. 133-3. — Les conventions collectives nationales contiennent obligatoirement les dispositions concernant :

1° Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés ;

5° Les délégués du personnel, les comités d'entreprises et le financement des œuvres sociales gérées par lesdits comités ;

14° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification et notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an.

2° Les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégories professionnelles ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour la révision de ce salaire :

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

« 2° les délégués...

... et le financement des activités sociales et culturelles gérées par lesdits comités ;

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
a) Le salaire minimum national professionnel du salarié sans qualification ;	« a) le salaire minimum national professionnel du salarié sans qualification,	Alinéa sans modification.	
b) Les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles ; ces derniers, appliqués au salaire minimum national professionnel de l'ouvrier sans qualification, servent à déterminer les salaires minimums nationaux pour les diverses qualifications professionnelles ;	« b) les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles,	Alinéa sans modification.	
c) Les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;	« c) les majorations pour travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres,	Alinéa sans modification.	
d) Les modalités d'application du principe « à travail égal salaire égal », pour les femmes et les jeunes, et les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet ;	« d) les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » et les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet ;	« d) les modalités...	... à ce sujet, compte tenu notamment des situations révélées par l'application de l'article L. 132-12, deuxième alinéa ;
6° Les congés payés ;	« 5° les congés payés ;	Alinéa sans modification.	
3° Les conditions d'embauchage et de licenciement des salariés sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par les salariés ;	« 6° les conditions d'embauchage des salariés, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par ceux-ci ;	Alinéa sans modification.	
4° Le délai-congé ;	« 7° les conditions de la rupture des contrats de travail, notamment quant au délai-congé et à l'indemnité de licenciement ;	Alinéa sans modification.	
11° L'indemnité de licenciement ;	« 8° les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de la formation permanente dans le cadre de la branche considérée ;	« 8° les modalités...	... considérée, y compris des modalités particulières aux personnes handicapées ;
9° Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de la formation permanente dans le cadre de la branche d'activité considérée ;	« 9° l'égalité de traitement entre les salariés des deux sexes, entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi ;	« 9° l'égalité de traitement entre les salariés des deux sexes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
15° Les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées.	« 10° les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession, notamment par application de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-9 ;	<i>L'égalité de traitement s'applique notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi ;</i>  « 9° bis (nouveau) l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi ;	Alinéa sans modification.
10° Les conditions particulières du travail des femmes et des jeunes dans les entreprises soumises à la convention ;	« 11° en tant que de besoin dans la branche :	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
12° Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel ;	« a) les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes,	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
13° Les conditions d'emploi de personnel temporaire ;	« b) les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel,	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
8° Les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;	« c) les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile,	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
7° Les dispositions concernant la procédure de révision, modification, dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;	« d) les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger,	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
	« e) les conditions d'emploi des personnels, salariés d'entreprises extérieures, notamment les travailleurs temporaires ;	Alinéa sans modification.	
	« 12° les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention.		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 133-4.</i> — Les conventions collectives nationales peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative, les dispositions concernant :</p>	<p>« <i>Art. L. 133-6.</i> — A défaut de convention au plan national, les dispositions de l'article précédent sont applicables aux conventions de branche, conclues à d'autres niveaux territoriaux, pour qu'elles puissent être étendues, sous réserve le cas échéant des adaptations nécessitées par les conditions propres aux secteurs territoriaux considérés.</p> <p>« <i>Art. L. 133-7.</i> — La convention de branche susceptible d'extension peut également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant :</p>	Alinéa sans modification.	
<p>1° Les conditions particulières de travail :</p> <p>a) Heures supplémentaires ;</p> <p>b) Heures par roulement ;</p> <p>c) Travaux de nuit ;</p> <p>d) Travaux du dimanche ;</p> <p>e) Travaux des jours fériés ;</p>	<p>« 1° les conditions particulières de travail :</p> <p>« a) heures supplémentaires,</p> <p>« b) travaux par roulement,</p> <p>« c) travaux de nuit,</p> <p>« d) travaux du dimanche,</p> <p>« e) travaux des jours fériés ;</p>	Alinéa sans modification.	
<p>2° Les conditions générales de la rémunération du travail au rendement pour les catégories intéressées « sauf s'il s'agit de travaux dangereux, pénibles et insalubres » ;</p>	<p>« 2° les conditions générales de la rémunération du travail au rendement pour les catégories intéressées, sauf s'il s'agit de travaux dangereux, pénibles ou insalubres ;</p>	Alinéa sans modification.	
<p>3° Les primes d'ancienneté et d'assiduité ;</p>	<p>« 3° les primes d'ancienneté et d'assiduité ;</p>	Alinéa sans modification.	
<p>4° Les indemnités pour frais professionnels ou assimilés ;</p>	<p>« 4° les indemnités pour frais professionnels ou assimilés, notamment les indemnités de déplacement ;</p>	Alinéa sans modification.	
<p>5° Les indemnités de déplacement ;</p>			
<p>6° L'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération ;</p>			
<p>7° Un régime complémentaire de retraite du personnel ;</p>	<p>« 5° un régime complémentaire de retraite du personnel ;</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

8° Les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention.

« 6° les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention.

Alinéa sans modification.

*Art. L. 133-5 (Abroge ord. n° 82-41 du 16 janvier 1982.)*

*Art. L. 133-6. — Des conventions collectives régionales et locales peuvent être conclues entre les organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives et les organisations syndicales de salariés les plus représentatives d'une branche d'activité.*

*Des avenants à la convention collective peuvent être conclus pour chacune des principales catégories professionnelles. Ils sont discutés par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées.*

*Art. L. 133-7. — A la demande d'une des organisations syndicales les plus représentatives de salariés ou d'employeurs intéressées, ou de sa propre initiative, le ministre chargé du Travail ou son représentant provoque la réunion dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 133-1 d'une commission mixte chargée d'élaborer la convention collective.*

*Art. L. 133-8. — La commission mixte prévue à l'article L. 133-1 et à l'article L. 133-7 du présent Code est réunie lorsque deux organisations au moins en font la demande.*

*Toute partie convoquée à la commission mixte doit se*

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><i>faire représenter par une ou plusieurs personnes dûment habilitées conformément aux dispositions de l'article L. 132-4.</i></p>			
<p><i>Art. L. 133-9. — Dans le cas où une convention collective nationale a été conclue dans la branche d'activité intéressée, les conventions collectives régionales ou locales adaptent cette convention ou certaines dispositions de cette convention aux conditions particulières de travail dans la région ou la localité.</i></p>			
<p><i>Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés.</i></p>			
<p><i>Dans le cas contraire, les articles L. 133-3 et L. 133-4, adaptés au cadre régional ou local, s'appliquent aux conventions régionales et, à défaut de convention régionale, aux conventions locales.</i></p>			
<p><i>Art. L. 133-10. — A la demande d'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du ministre, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par le présent chapitre peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, par arrêté du ministre chargé du Travail, après avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives prévue à l'article L. 136-1 ci-après.</i></p>	<p>« Section II.</p> <p>« Procédures d'extension et d'élargissement.</p> <p>« Art. L. 133-8. — A la demande d'une des organisations visées à l'article L. 133-1 ou à l'initiative du ministre, les dispositions d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, répondant aux conditions particulières déterminées par la section précédente, peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ladite convention ou dudit accord, par arrêté du ministre chargé du Travail, après avis motivé de la commission nationale de la négo-</p>	<p>Intitulé sans modification.</p> <p>« Art. L. 133-8. — A la demande...</p> <p>... du ministre chargé du Travail, les dispositions...</p>	

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

ciation collective prévue à l'article L. 136-1.

« L'extension des effets et des sanctions de la convention ou de l'accord se fait pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention ou ledit accord.

« Toutefois, le ministre chargé du Travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la commission nationale de la négociation collective, les clauses qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur et celles qui, pouvant être distraites de la convention ou de l'accord sans en modifier l'économie, ne répondraient pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré. Il peut dans les mêmes conditions étendre sous réserve de l'application des textes législatifs et réglementaires en vigueur les clauses qui sont incomplètes au regard desdits textes.

Art. L. 133-9. — Le ministre chargé du Travail peut, de même, conformément aux règles fixées à l'article précédent, rendre obligatoires par arrêté les avenants ou annexes à une convention ou accord étendu.

« L'extension des avenants ou annexes à une convention ou accord étendu porte effet dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de référence, sauf dispositions expresses déterminant un champ d'application différent.

... à

l'article L. 136-1.

« Saisi de la demande mentionnée à l'alinéa précédent, le ministre chargé du Travail doit, obligatoirement et sans délai, engager la procédure d'extension.

Alinéa sans modification.

« Toutefois, ...

... Il peut, dans les mêmes conditions, étendre, ...

... en vigueur, les clauses...

... desdits textes.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fait pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Toutefois, le ministre chargé du Travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur et les clauses qui, pouvant être distraites de la convention sans en modifier l'économie, ne répondraient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application territorial considéré.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 133-11. — Les dispositions de l'article L. 133-10 ci-dessus sont applicables aux conventions concernant les professions agricoles.</i></p>	<p>« Art. L. 133-10. — Lorsque les avenants à une convention étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une procédure d'examen accéléré dont les modalités sont définies par voie réglementaire après consultation de la commission nationale de la négociation collective. Cette procédure doit être de nature à préserver les droits des tiers.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
<p><i>Toutefois, les préfets pourront étendre par arrêté les avenants à des conventions collectives départementales préalablement étendues par le ministre chargé de l'Agriculture et tendant exclusivement à la fixation du salaire des travailleurs des professions agricoles. Cet arrêté ne peut intervenir que si les administrations et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés membres de la commission supérieure des conventions collectives — section agricole spécialisée — n'ont pas, dans un délai de deux mois, manifesté d'opposition à l'extension envisagée.</i></p>	<p>« Dans les professions agricoles, les avenants salariaux à des conventions collectives départementales étendues peuvent être étendus par arrêtés préfectoraux.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
<p><i>Art. L. 133-12. — En outre, dans les formes prévues aux articles L. 133-10 et L. 133-11, un arrêté du ministre chargé du Travail peut, à la condition que l'avis motivé favorable de la commission supérieure des conventions collectives ait été émis sans opposition, étendre des conventions collectives ou accords :</i></p>	<p>« Art. L. 133-11. — Quand l'avis motivé favorable de la commission nationale de la négociation collective a été émis sans l'opposition écrite et motivée soit de deux organisations d'employeurs, soit de deux organisations de salariés représentées à cette commission, le ministre peut, conformément aux règles fixées aux articles ci-dessus, étendre par arrêté une convention ou un accord ou leurs avenants ou annexes :</p>	<p>« Art. L. 133-11. — Quand</p>	<p>... commission, le ministre chargé du Travail peut, conformément...</p>
		<p>... ou annexes :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>1° Lorsque la convention collective négociée dans les conditions prévues aux articles L. 133-2 et L. 133-6 n'a pas été signée par la totalité des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs et des employeurs ;</p>	<p>« 1° lorsque le texte n'a pas été signé par la totalité des organisations les plus représentatives intéressées ;</p>	Alinéa sans modification.	
<p>2° Lorsque la convention collective qui comprend des dispositions générales et notamment les clauses obligatoires énoncées à l'article L. 133-3, applicables à toutes les catégories professionnelles de la branche d'activité, ne détermine pas les conditions de travail propres soit à celle de ces catégories qui groupent la fraction numériquement la plus faible des travailleurs de la branche d'activité intéressée, soit à des personnels particuliers soumis à des conditions de travail spéciales ;</p>			
<p>3° Lorsque la convention collective a été signée par une ou des associations d'employeurs constituées conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et répondant à toutes les autres conditions exigées et notamment à celles des articles L. 133-2 et L. 133-6 ;</p>			
<p>4° Lorsque la convention collective ne comporte pas toutes les clauses obligatoires énumérées à l'article L. 133-3 ci-dessus ;</p>	<p>« 2° lorsque la convention ne comporte pas toutes les clauses obligatoires énumérées à l'article L. 133-5 ;</p>	Alinéa sans modification.	
<p>5° Lorsqu'il a été impossible de conclure une convention collective couvrant l'ensemble des catégories professionnelles et qu'une convention collective ou convention annexe, au sens de l'article L. 133-1, concerne uniquement une ou plusieurs de ces catégories ;</p>	<p>« 3° lorsque la convention ne couvre pas l'ensemble des catégories professionnelles de la branche, mais seulement une ou plusieurs d'entre elles.</p>	Alinéa sans modification.	
<p>6° Lorsqu'il s'agit d'un accord national, professionnel</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>ou interprofessionnel, portant sur un sujet déterminé relatif aux conditions de travail ou aux garanties sociales, et notamment aux conditions d'emploi et conclu entre des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives sur le plan national, professionnel ou interprofessionnel, au sens de l'article L. 133-1 et L. 133-2.</p> <p>Les dispositions du présent article ne sont pas applicables :</p> <p>— aux accords prévus à l'article L. 352-1 du présent Code ;</p> <p>— aux accords prévus à l'article premier de l'ordonnance n° 59-238 du 4 février 1959 relative aux régimes complémentaires de retraites ;</p> <p>— aux accords conclus dans le cadre d'une convention collective et qui tendent, en application de l'article L. 442-5 du présent Code, à fixer la nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés bénéficiaires des dispositions de cet article.</p> <p>A la demande de deux des membres de la section spécialisée prévue à l'article L. 136-3, l'un représentant les salariés, l'autre représentant les employeurs, le ministre du Travail peut passer outre à une ou plusieurs oppositions formulées en application du premier alinéa du présent article, lorsqu'un vote favorable à l'extension est émis à la majorité des deux tiers des voix des membres présents de ladite section et visés aux alinéas 2 et 3 de l'article L. 136-1.</p> <p><i>Art. L. 133-13.</i> — En cas d'absence ou de carence des organisations syndicales de</p>	<p>« En cas d'opposition dans les conditions prévues au premier alinéa, le ministre chargé du Travail peut consulter à nouveau la commission sur la base d'un rapport qui précise la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension.</p> <p>« Le ministre du Travail peut décider l'extension, au vu du nouvel avis émis par la commission ; cette décision doit être motivée.</p> <p>« <i>Art. L. 133-12.</i> — En cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou</p>	<p>Alinéa sans modification.</p> <p>« Le ministre chargé du Travail peut...</p> <p>... motivée.</p> <p>« <i>Art. L. 133-12.</i> — En cas d'absence...</p>	

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention collective dans une branche d'activité et pour un secteur géographique déterminés, le ministre chargé du Travail peut, à la demande d'une des organisations les plus représentatives des salariés ou des employeurs, rendre obligatoire par arrêté dans cette branche de ce secteur une convention collective déjà étendue à la même branche pour un secteur géographique différent.

*Il peut de même rendre obligatoires les avenants à cette convention qui ont eux-mêmes été étendus.*

*La convention collective étendue susmentionnée doit concerner un secteur géographique analogue, du point de vue des conditions économiques, à celui dans lequel il est rendu obligatoire.*

Le ministre chargé du Travail peut, de même, étendre à l'intérieur d'une branche d'activité à un secteur professionnel déterminé une convention collective déjà étendue à un autre secteur professionnel de cette branche d'activité. Il peut rendre obligatoires les avenants à cette convention qui ont été étendus.

d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé, le ministre du Travail peut, à la demande d'une des organisations les plus représentatives intéressées ou de sa propre initiative, sauf opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la commission nationale de la négociation collective :

« 1° rendre obligatoire dans le secteur territorial considéré une convention ou un accord de branche déjà étendu à un secteur territorial différent. Le secteur territorial faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions économiques analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue ;

« 2° rendre obligatoire dans le secteur professionnel considéré une convention ou un accord professionnel déjà étendu à un autre secteur professionnel. Le secteur professionnel faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue, quant aux emplois exercés ;

« 3° rendre obligatoire dans une ou plusieurs branches d'activité non compri-

... déterminé, le ministre chargé du Travail peut, à la demande...

... négociation collective :

Alinéa sans modification.

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
<p><i>La convention collective étendue susmentionnée doit concerner un secteur professionnel présentant des conditions économiques et une structure de l'emploi analogues à celles du secteur dans lequel elle est rendue obligatoire.</i></p>	<p>ses dans son champ d'application un accord interprofessionnel étendu ;</p> <p>« 4° lorsque l'élargissement d'une convention ou d'un accord a été édicté conformément aux alinéas précédents, rendre obligatoires leurs avenants ou annexes ultérieurs eux-mêmes étendus dans le ou les secteurs visés par ledit élargissement.</p>	Alinéa sans modification.	
<p><i>Art. L. 133-14. — L'arrêté prévu à l'article précédent est pris selon la procédure fixée aux articles L. 133-10 et L. 133-16. Toutefois, l'arrêté d'extension ne peut intervenir que si l'avis motivé favorable de la commission supérieure des conventions collectives a été émis sans opposition.</i></p>	<p>« Art. L. 133-13. — Lorsqu'une convention de branche n'a pas fait l'objet d'avenant ou annexe pendant cinq ans au moins, ou qu'à défaut de convention des accords n'ont pu y être conclus depuis cinq ans au moins, cette situation peut être assimilée au cas d'absence ou de carence des organisations au sens de l'article précédent et donner lieu à l'application de la procédure prévue audit article.</p>	Alinéa sans modification.	
<p><i>En outre, le ministre doit, avant de prendre l'arrêté d'extension, procéder à une consultation des représentants des travailleurs et des employeurs de la branche d'activité du secteur géographique intéressé. Ces représentants sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives ou, à défaut, soit par les autres organisations syndicales, soit par les organismes professionnels couvrant la branche d'activité et le secteur géographique intéressés.</i></p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 133-16.</i> — L'arrêté prévu aux articles L. 133-10, L. 133-12, L. 133-13 et L. 133-18 doit être précédé de la publication d'un avis relatif à l'extension ou au retrait envisagé et invitant les organismes professionnels et toute personne intéressée à lui faire connaître leurs observations.</p>	<p>« <i>Art. L. 133-14.</i> — L'arrêté d'extension ou d'élargissement est précédé de la publication au <i>Journal officiel</i> d'un avis relatif à l'extension ou à l'élargissement envisagé, invitant les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations.</p>	Alinéa sans modification.	
<p>Sauf dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article L. 133-11, cet avis est publié au <i>Journal officiel</i>.</p>			
<p><i>Art. L. 133-17.</i> — Les dispositions des conventions collectives étendues en vertu des dispositions qui précèdent ou rendues obligatoires dans les conditions définies aux articles L. 133-13, L. 133-14, L. 133-15, font l'objet d'une publication qui, sauf dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article L. 133-11, est faite au <i>Journal officiel</i>.</p>	<p>« L'arrêté est publié au <i>Journal officiel</i>. Les dispositions étendues font elles-mêmes l'objet d'une publication dans des conditions fixées par voie réglementaire.</p>	Alinéa sans modification.	
	<p>« Sont également fixées par voie réglementaire les modalités de la publicité à laquelle est soumise la procédure d'extension et d'élargissement applicable aux avenants salariaux aux conventions collectives départementales intéressant les professions agricoles.</p>		
<p><i>Art. L. 133-15.</i> — L'arrêté d'extension prévu à l'article L. 133-13 devient caduc si la convention qu'il rendait obligatoire est dénoncée ou s'il est mis fin à son extension.</p>	<p>« <i>Art. L. 133-15.</i> — L'arrêté d'extension d'une convention ou d'un accord devient caduc à compter du jour où la convention ou l'accord susvisé cesse d'avoir effet.</p>	Alinéa sans modification.	
<p><i>Il peut être abrogé dans les formes où il est intervenu, s'il apparaît qu'il ne répond plus à la situation de la branche et du secteur qu'il concerne.</i></p>	<p>« L'arrêté d'élargissement devient caduc à compter du jour où l'arrêté d'extension du texte intéressé cesse de produire effet.</p>	Alinéa sans modification.	
<p>Si une convention susceptible d'extension est ultérieurement conclue pour cette branche et ce secteur, l'arrêté d'extension de cette convention emporte abrogation de l'arrêté pris au titre de l'article L. 133-13.</p>	<p>« Si une convention ou un accord est ultérieurement conclu dans un secteur territorial ou professionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'élargissement, celui-ci devient caduc à l'égard des employeurs liés par ladite convention ou ledit accord; l'arrêté d'extension de la convention ou de l'accord susmentionné emporte</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
<p><i>Art. L. 133-18. — L'arrêté prévu aux articles L. 133-10, L. 133-12, L. 133-13 cesse d'avoir effet lorsque la convention collective a cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation ou de son renouvellement.</i></p>	<p>abrogation de l'arrêté d'élargissement dans le champ d'application pour lequel l'extension est prononcée.</p>		
<p>Le ministre chargé du Travail peut, après avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives, à la demande de l'une des parties signataires ou de sa propre initiative abroger l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective ou de certaines de ses dispositions lorsqu'il apparaît que la convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application territorial considéré.</p>	<p>« Art. L. 133-16. — Dans les formes prévues par la présente section, le ministre chargé du Travail peut, à la demande d'une des organisations les plus représentatives intéressées ou de sa propre initiative :</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
	<p>« — abroger l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la convention ou accord ou de certaines de leurs dispositions lorsqu'il apparaît que les textes en cause ne répondent plus à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré ;</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
	<p>« — abroger l'arrêté d'élargissement d'une convention ou d'un accord, pour tout ou partie du champ professionnel ou territorial visé par cet arrêté.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
<p>(Cf. dernier alinéa de l'art. L. 133-12 ci-dessus.)</p>	<p>« Art. L. 133-17. — Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables :</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
	<p>« — aux accords prévus à l'article L. 352-1 du présent Code ;</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
	<p>« — aux accords prévus à l'article premier de l'ordonnance n° 59-238 du 4 février 1959 relative aux régimes complémentaires de retraites ;</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
	<p>« — aux accords conclus dans le cadre d'une convention ou accord collectif et qui tendent, en application de l'article L. 442-5 du présent Code, à fixer la nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés bénéficiaires des dispositions de cet article. »</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
	<p align="center"><b>Art. 9.</b></p> <p>Les chapitres IV, V et VI du titre III du Livre I du Code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :</p>	<p align="center"><b>Art. 9.</b></p> <p>Les chapitres IV, ... ... du Livre premier du Code... ... sui- vantes :</p>	
<p><b>CHAPITRE IV</b></p> <p><b>Conventions collectives dans les entreprises publiques.</b></p>	<p align="center">« <b>CHAPITRE IV</b></p> <p>« <i>Conventions et accords collectifs de travail dans les entreprises publiques et établissements publics à caractère industriel et commercial.</i></p>	<p>Intitulé sans modification.</p>	
<p><i>Art. L. 134-1.</i> — Lorsque le personnel d'une entreprise publique n'est pas soumis, pour les conditions de travail relevant des conventions collectives, à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent titre.</p>	<p>« <i>Art. L. 134-1.</i> — Dans les entreprises publiques et les établissements publics à caractère industriel ou commercial, les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales peuvent être déterminées, en ce qui concerne les catégories de personnel qui ne sont pas soumises à un statut législatif ou réglementaire particulier, par des conventions et accords collectifs de travail conclus conformément aux dispositions du présent titre.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
	<p>« Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent aux entreprises privées, lorsque certaines catégories de personnel sont régies par le même statut législatif ou réglementaire que celles d'entre-</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
<p><i>La liste des entreprises à statut est déterminée par voie réglementaire.</i></p>	<p>prises ou d'établissements publics.</p>	<p>« Dans les entreprises privées, les entreprises publiques et les établissements publics à caractère industriel et commercial, des conventions ou accords d'entreprises peuvent compléter les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par le statut.</p>	
<p><i>Art. L. 134-2. — Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un arrêté portant extension pris en application de l'article L. 133-10, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux entreprises mentionnées à l'article précédent qui, en raison de la nature de leur activité, se trouvent placées dans son champ d'application.</i></p>	<p>« Art. L. 134-2. — Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel fait l'objet d'un arrêté d'extension ou d'élargissement pris en application du chapitre précédent, leurs dispositions sont applicables à ceux des entreprises et établissements mentionnés à l'article précédent qui, en raison de l'activité exercée, se trouvent dans le champ d'application visé par l'arrêté, en ce qui concerne les catégories de personnel ne relevant pas d'un statut législatif ou réglementaire particulier.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
<p>CHAPITRE V</p>	<p>« CHAPITRE V</p>		
<p>Exécution de la convention.</p>	<p>« Application des conventions et accords collectifs de travail.</p>	<p>Intitulé sans modification.</p>	
<p><i>Art. L. 132-10. — Sont soumis aux obligations de la convention collective tous ceux qui l'ont signée à titre personnel ainsi que ceux qui sont ou deviennent membres de organisations signataires. Sont également soumis aux dites obligations, dans les conditions définies à l'article L. 132-9, les organisations adhérentes ainsi que ceux qui</i></p>	<p>« Art. L. 135-1. — Sans préjudice des effets attachés à l'extension ou à l'élargissement conformément aux dispositions du chapitre III du présent titre, les conventions et accords collectifs de travail obligent tous ceux qui les ont signés, ou qui sont membres des organisations ou groupements signataires.</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
<p>sont ou deviennent membres de ces dernières organisations.</p>	<p>« L'adhésion à une organisation ou groupement signataire emporte les conséquences de l'adhésion à la convention ou l'accord collectif de travail lui-même, sous réserve que les conditions prévues à l'article L. 132-9 soient réunies.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
<p>Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.</p>	<p>« Art. L. 135-2. — Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou accord collectif de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables.</p>	<p>« L'employeur qui démissionne de l'organisation ou du groupement signataire postérieurement à la signature de la convention ou accord collectif demeure lié par ces textes.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p>Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe.</p>			
<p>Art. L. 135-1. — Les groupements de salariés ou d'employeurs liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.</p>	<p>« Art. L. 135-3. — Les organisations de salariés et les organisations ou groupements d'employeurs, ou les employeurs pris individuellement, liés par une convention ou accord collectif de travail, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention ou l'accord.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
<p>Art. L. 135-4. — Les groupements ayant la capacité d'ester en justice dont les membres sont liés par une convention collective de travail peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette</p>	<p>« Art. L. 135-4. — Les organisations ou groupements ayant la capacité d'ester en justice, dont les membres sont liés par une convention ou accord collectif de travail, peuvent exercer toutes les ac-</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
<p>convention en faveur de leurs membres sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.</p>	<p>tions en justice qui naissent de ce chef en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'organisation ou le groupement.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
<p>Lorsqu'une action née de la convention collective de travail est intentée soit par une personne soit par un groupement, tout groupement ayant la capacité d'ester en justice dont les membres sont liés par la convention ou l'accord peut toujours intervenir à l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.</p>	<p>« Lorsqu'une action née de la convention ou accord collectif de travail est intentée soit par une personne, soit par une organisation ou groupement, toute organisation ou groupement ayant la capacité d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention ou l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.</p>		
<p><i>Art. L. 135-2.</i> — Les groupements ayant la capacité d'ester en justice, liés par une convention collective de travail, peuvent en leur nom propre intenter une action en dommages-intérêts contre les autres groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord qui violeraient les engagements contractés.</p>	<p>« <i>Art. L. 135-5.</i> — Les organisations ou groupements ayant la capacité d'ester en justice, liés par une convention ou accord collectif de travail, peuvent en leur nom propre intenter contre les autres organisations ou groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord, toute action <i>propre</i> à obtenir l'exécution des engagements contractés.</p>	<p>« <i>Art. L. 135-5.</i> — Les organisations...</p>	
<p><i>Art. L. 135-3.</i> — Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts contre les autres personnes ou les groupements liés par la convention ou l'accord qui violeraient à leur égard les engagements contractés.</p>	<p>« <i>Art. L. 135-6.</i> — Les personnes liées par une convention ou accord collectif peuvent intenter <i>une</i> action en dommages-intérêts contre les autres personnes ou les organisations ou groupements, liés par la convention ou l'accord, qui violeraient à leur égard <i>les</i> engagements contractés.</p>	<p>« <i>Art. L. 135-6.</i> — Les personnes liées...</p>	<p>... toute action en dommages-intérêts ou visant à obtenir... ...engagements contractés.</p>
		<p>... intenter toute action en dommages-intérêts ou visant à obtenir l'exécution des engagements contractés contre les autres... ... à leur égard ces engagements.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 135-5.</i> — En outre, le chef d'entreprise doit procurer au comité d'entreprise le texte des conventions collectives applicables dans cette entreprise. Le comité d'entreprise doit tenir ces textes à la disposition des salariés de l'entreprise.</p>	<p>« <i>Art. L. 135-7.</i> — L'employeur lié par une convention ou accord collectif de travail doit procurer un exemplaire au comité d'entreprise, et, le cas échéant, aux comités d'établissements, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.</p>	Alinéa sans modification.	
	<p>« En outre, ledit employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.</p>	Alinéa sans modification.	
	<p>« <i>Art. L. 135-8.</i> — L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, des modifications apportées aux conventions ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ; à défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés.</p>	<p>« <i>Art. L. 135-8.</i> — L'employeur <i>fournit</i> chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications...</p>	
	<p>« En outre, lorsque sa démission d'une organisation signataire a pour effet de mettre en cause des conventions ou accords applicables dans l'entreprise, l'employeur en informe sans délai le personnel dans les conditions définies à l'alinéa ci-dessus.</p>	... aux salariés. Alinéa sans modification.	
CHAPITRE VI	« CHAPITRE VI		
<p><b>Commission supérieure des conventions collectives.</b></p>	<p>« <i>Commission nationale de la négociation collective.</i></p>	Intitulé sans modification.	
<p><i>Art. L. 136-1.</i> — La commission supérieure des conventions collectives comprend :</p>	<p>« <i>Art. L. 136-1.</i> — La Commission nationale de la négociation collective comprend :</p>	Alinéa sans modification.	
<p>— le ministre chargé du Travail ou son représentant, président ;</p>	<p>« — le ministre chargé du Travail ou son représentant, président ;</p>	Alinéa sans modification.	
	<p>« — le ministre chargé de l'Agriculture ou son représentant ;</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
<p>— le ministre chargé de l'Economie nationale ou son représentant ;</p> <p>— le président de la section sociale du Conseil d'Etat ;</p> <p>— en nombre égal des représentants des salariés et des représentants des employeurs ;</p>	<p>« — le ministre chargé de l'Economie ou son représentant ;</p> <p>« — le président de la section sociale du Conseil d'Etat ;</p> <p>« — en nombre égal, des représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au plan national, d'une part, et des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national et des entreprises publiques, d'autre part.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p>« — en nombre égal,...</p>	<p>... plan national, dont les représentants des agriculteurs et des artisans, et des entreprises publiques, d'autre part.</p>
<p>— des représentants des intérêts familiaux.</p>			
<p><i>Les représentants des salariés sont répartis par voie réglementaire entre les organisations syndicales nationales les plus représentatives.</i></p>			
<p><i>La délégation patronale comprend obligatoirement des représentants des organisations syndicales d'employeurs les plus représentatives et parmi ces représentants ou en dehors d'eux une représentation des employeurs de l'agriculture, des entreprises petites et moyennes, des entreprises publiques et des artisans employeurs.</i></p>			
<p>Art. L. 136-2. — La commission supérieure des conventions collectives est chargée :</p>	<p>« Art. L. 136-2. — La Commission nationale de la négociation collective est chargée :</p> <p>« 1° de faire, au ministre chargé du Travail, toutes propositions de nature à faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches ;</p> <p>« 2° d'émettre un avis sur les projets de lois et décrets relatifs à la négociation collective ;</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 par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>1° De donner un avis motivé au ministre du Travail sur l'extension des conventions collectives, ainsi que sur le retrait de l'arrêté portant extension d'une convention collective dans les conditions prévues aux articles L. 133-10 et L. 133-18 ;</p>	<p>« 3° de donner un avis motivé au ministre chargé du Travail sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs ainsi que sur l'abrogation des arrêtés d'extension ou d'élargissement ;</p>	Alinéa sans modification.	
<p>2° De donner à la demande du ministre chargé du Travail un avis sur toute difficulté née à l'occasion de la négociation d'une convention collective et sur toute question relative à la conclusion et à l'application des conventions collectives ;</p>	<p>« 4° de donner, à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission d'interprétation compétente préalablement saisie, un avis sur l'interprétation de clauses d'une convention ou d'un accord collectif ;</p>	Alinéa sans modification.	
<p>3° D'étudier la composition du budget type servant à la détermination du salaire minimum de croissance ;</p>	<p>« 5° de donner un avis motivé au ministre chargé du Travail sur la fixation du salaire minimum <i>interprofessionnel</i> de croissance dans les conditions prévues par les articles L. 141-4 et L. 141-7 ;</p>	<p>« 5° de donner... ... du salaire minimum de croissance... ... L. 141-7 ;</p>	
<p>4° D'examiner, dans les conditions déterminées par l'article L. 141-4, l'évolution du salaire minimum de croissance.</p>	<p>« 6° de suivre l'évolution des salaires effectifs et des rémunérations minimales déterminées par les conventions et accords collectifs ainsi que l'évolution des rémunérations dans les entreprises publiques ;</p>	Alinéa sans modification.	
	<p>« 7° d'examiner le bilan annuel de la négociation collective.</p>	Alinéa sans modification.	
		<p>« 8° (nouveau) de suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe « à travail égal, salaire égal » et du principe de l'égalité de traitement, de constater les inégalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes. La commission nationale a qualité pour faire au ministre chargé du Travail toute proposition utile pour promouvoir dans les faits et dans les textes cette égalité.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 136-3. — La mission dévolue par l'article L. 136-2 (1°) à la commission supérieure des conventions collectives peut être exercée par une section spécialisée dont la composition et le fonctionnement sont déterminés par voie réglementaire.</p>	<p>« Art. L. 136-3. — Les missions dévolues à la Commission nationale de la négociation peuvent être exercées par deux sous-commissions constituées en son sein ;</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
	<p>« — la sous-commission des conventions et accords, en ce qui concerne les points 1, 2, 3 et 4 de l'article précédent. Lorsque les questions traitées concernent uniquement les professions agricoles, la sous-commission est réunie en formation spécifique ;</p>	<p>« — la sous-commission ... en ce qui concerne les 1°, 2°, 3° et 4° de l'article précédent...</p>	
	<p>« — la sous-commission des salaires en ce qui concerne, d'une part, le 6° de l'article précédent, d'autre part, l'avis prévu à l'article L. 141-7.</p>	<p>... formation spécifique ;</p>	
<p>Art. L. 136-4. — La commission supérieure des conventions collectives désigne une sous-commission dont la composition est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de l'Economie nationale et du ministre chargé du Travail.</p>		<p>Alinéa sans modification.</p>	
<p>Cette sous-commission est chargée de suivre l'évolution du coût de la vie en liaison avec l'institut de la statistique et des enquêtes économiques. Elle a communication des éléments servant à établir l'indice défini à l'article L. 141-3.</p>			
<p>Cet indice aura des bases de calcul constantes dans l'intervalle de deux réunions de la commission supérieure des conventions collectives.</p>			
	<p>« Un représentant de l'Union nationale des associations familiales assiste aux travaux de la sous-commission des salaires en qualité d'expert.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
	<p>« La Commission nationale de la négociation collective est assistée d'un secrétariat général.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
	<p>« Art. L. 136-4. — La Commission nationale de la</p>	<p>« Art. L. 136-4. — La Commission...</p>	

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

négociation collective et ses sous-commissions peuvent créer en leur sein des groupes de travail pour l'étude de questions particulières et faire éventuellement appel à des experts qualifiés.

... peuvent créer, en leur sein, des groupes...

experts qualifiés.

CHAPITRE VII

« Dispositions finales.

Intitulé sans modification.

« Art. L. 137-1. — Des décrets en Conseil d'Etat déterminent, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent titre, notamment en ce qui concerne les articles L. 132-10, L. 132-27, L. 133-10, L. 133-14, L. 135-7, L. 136-1 et L. 136-3. »

Alinéa sans modification.

Art. 10.

Art. 10.

Le chapitre III ci-après est introduit au titre V du Livre I du Code du travail.

Le chapitre III...  
... du Livre premier  
du Code du travail.

« CHAPITRE III

« Conventions et accords collectifs de travail.

Intitulé sans modification.

« Art. L. 153-1. — Lorsqu'en vertu d'une disposition législative expresse dans une matière déterminée, une convention ou un accord collectif étendu déroge à des dispositions législatives ou réglementaires, les infractions aux stipulations dérogatoires sont passibles des sanctions qu'entraînerait la violation des dispositions législatives ou réglementaires en cause.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 153-2. — L'employeur qui se soustrait à l'obligation prévue à l'article

« Art. L. 153-2. — L'employeur...

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">LIVRE VI</p> <p style="text-align: center;"><b>CONTROLE DE L'APPLI- CATION DE LA LEGIS- LATION ET DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL</b></p> <p style="text-align: center;">TITRE PREMIER</p> <p style="text-align: center;"><b>SERVICES DE CONTROLE</b></p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE PREMIER</p> <p style="text-align: center;"><b>Inspection du travail.</b></p>	<p>L. 132-25, alinéa premier, ou à celle prévue par l'article L. 132-29, alinéa premier, est passible des peines fixées par l'article L. 461-2 du présent Code. »</p>	<p style="text-align: right;">... fixées par l'article L. 471-2 du présent Code. »</p>	
	Art. 11.	Art. 11.	
<p><i>Art. L. 611-1.</i> — Les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail ainsi qu'à celles des stipulations des conventions collectives ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension. Ils sont également chargés, concurremment avec les agents et officiers de police judiciaires, de constater, s'il y échet, les infractions à ces dispositions.</p> <p>Ils constatent en outre les infractions aux dispositions des articles L. 431, L. 472, alinéa 2, et L. 473, alinéa premier, du Code de la sécurité sociale.</p>	<p>Les articles L. 611-1, alinéa premier, et L. 611-6, deuxième alinéa, du Code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :</p> <p>« <i>Art. L. 611-1</i> (alinéa premier). — Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail, ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au titre III du Livre I dudit Code. Ils sont également chargés, concurremment avec les agents et officiers de police judiciaire, de constater, s'il y échet, les infractions à ces dispositions.</p>	<p>I. — <i>Le premier alinéa de l'article L. 611-1 du Code du travail est ainsi rédigé :</i></p> <p>« Les inspecteurs du travail...</p> <p style="text-align: right;">... titre III du Livre premier dudit Code...</p> <p style="text-align: right;">... ces dispositions. »</p>	

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

Dans les cas expressément prévus par la loi ou le règlement ces attributions peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés.

Un décret contresigné par le ministre chargé du Travail et par le garde des Sceaux, ministre de la Justice, détermine les modalités de contrôle de l'application des dispositions du présent Code aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

*Art. L. 611-6.* — Les inspecteurs du travail placés sous l'autorité du ministre de l'Agriculture sont chargés de veiller à l'application aux professions agricoles de celles des dispositions du Code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail qui sont applicables à ces professions.

Ils sont également chargés de veiller à l'application des conventions collectives agricoles ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Ils constatent les infractions aux dispositions ci-dessus indiquées, aux dispositions générales de prévention ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension du ministre de l'Agriculture ainsi qu'aux mesures particulières de prévention rendues obligatoires par arrêté du ministre de l'Agriculture pour tous les employeurs d'un secteur professionnel déterminé.

Les dispositions des articles L. 611-8, L. 611-10 et L. 611-11 sont applicables à ces inspecteurs.

« *Art. L. 611-6* (deuxième alinéa). — Ils sont également chargés de veiller à l'application des dispositions des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au titre III du Livre I dudit Code, qui concernent les professions agricoles. »

II. — *Le deuxième alinéa de l'article L. 611-6 du Code du travail est ainsi rédigé :*

« Ils sont également... »

... titre III du  
Livre premier dudit Code, ...  
... professions agricoles. »

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
	<b>DEUXIÈME PARTIE</b>	<b>DEUXIÈME PARTIE</b>	
	<b>PROCÉDURES DE RÉ- GLEMENT DES CONFLITS COLLEC- TIFS DU TRAVAIL</b>	<b>PROCÉDURES DE RÉ- GLEMENT DES CONFLITS COLLEC- TIFS DU TRAVAIL</b>	
<b>LIVRE V</b>			
<b>CONFLITS DU TRAVAIL</b>			
<b>TITRE PREMIER</b>			
<b>CONFLITS INDIVIDUELS. — CONSEILS DE PRU- D'HOMMES</b>			
.....			
<b>TITRE II</b>			
<b>CONFLITS COLLECTIFS</b>			
<b>CHAPITRE PREMIER</b>			
<b>La grève.</b>			
.....			
	<b>Art. 12.</b>	<b>Art. 12.</b>	
	Le chapitre II du titre II du Livre V du Code du tra- vail est remplacé par les dis- positions suivantes :	Alinéa sans modification.	

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

CHAPITRE II

« CHAPITRE II

Dispositions générales concernant les procédures de règlement des conflits collectifs du travail.

« Dispositions générales concernant les procédures de règlement des conflits collectifs du travail.

Intitulé sans modification.

*Art. L. 522-1. — Les dispositions des chapitres III, IV, V, VI du présent titre s'appliquent au règlement de tous les conflits collectifs de travail dans les entreprises industrielles et commerciales, les professions agricoles utilisant les services des salariés définis à l'article 1144 (1<sup>o</sup> à 7<sup>o</sup>, 9<sup>o</sup> et 10<sup>o</sup> du Code rural, les professions libérales, les offices publics et ministériels, les gens de maison, les concierges d'immeubles à usage ou non d'habitation ou à usage mixte, les travailleurs à domicile, le personnel des caisses d'épargne ordinaires, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des associations de quelque nature que ce soit et des entreprises publiques mentionnées à l'article L. 134-1.*

« *Art. L. 522-1. — Les dispositions des chapitres III, IV, V du présent titre s'appliquent au règlement de tous les conflits collectifs de travail dans les professions visées à l'article L. 131-2 du présent Code.*

« *Art. L. 522-1. — Les dispositions des chapitres III, IV et V du présent titre...*

... Code.

*Les attributions conférées par les chapitres III, IV, V et VI du présent titre au ministre chargé du Travail seront exercées, en ce qui concerne les professions agricoles, par le ministre de l'Agriculture en accord avec le ministre chargé du Travail.*

« *Art. L. 522-2. — Les litiges collectifs intervenant entre les salariés et les employeurs des professions visées à l'article précédent font l'objet de négociations soit lorsque les conventions ou accords collectifs de travail applicables comportent des dispositions à cet effet, soit lorsque les parties intéressées en prennent l'initiative.*

Alinéa sans modification.

*Art. L. 522-2. — Les litiges collectifs intervenant entre les personnels et les entreprises, organismes et établissements, mentionnés à l'article L. 522-1, font l'objet de négociations soit lorsque les conventions, accords ou protocoles ont été passés à cet effet conformément aux dispositions du titre III du Livre premier, soit lorsque les parties intéressées en prennent l'initiative notamment en application des dispositions qui les régissent.*

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>CHAPITRE III Conciliation.</p>	<p>« Art. L. 522-3. — Les accords ou sentences arbitrales qui interviennent en application des chapitres III, IV V ci-après produisent les effets de la loi du 13 août 1946 sur le chapitre III, IV, V collectifs de travail.</p> <p>« Ils sont applicables, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent dans les conditions déterminées à l'article L. 132-10 du présent Code.</p> <p>« Art. L. 522-4. — En ce qui concerne les professions agricoles, les attributions conférées par les chapitres III, IV, V du présent titre au ministre chargé du Travail sont exercées en accord avec celui-ci par le ministre chargé de l'Agriculture. »</p>	<p>« Art. L. 522-3. — Les accords...</p> <p>... des chapitres III, IV et V ci-après...</p> <p>... travail.</p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p>« Art. L. 522-4. — En ce qui concerne...</p> <p>... les chapitres III, IV et V du présent...</p> <p>... chargé du Travail sont exercées, en accord avec celui-ci, par le ministre chargé de l'agriculture. »</p>	Alinéa sans modification.
<p>Section I. Dispositions générales.</p>	<p>Art. 13.</p> <p>Les articles L. 523-1, L. 523-2, L. 523-3 et L. 523-4 sont remplacés par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 523-1. — Tous les conflits collectifs du travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation dans les conditions déterminées ci-après.</p> <p>« Ceux qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas</p>	<p>Art. 13.</p> <p>Les articles L. 523-1 à L. 523-4 du Code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes qui forment les articles L. 523-1 à L. 523-3 :</p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p>« Ceux qui, ...</p>	

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

été soumis à une procédure conventionnelle de conciliation établie soit par la convention ou l'accord collectif de travail, soit par un accord particulier, peuvent être portés devant une commission nationale ou régionale de conciliation.

« Lorsque le conflit survient à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du renouvellement d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, le ministre chargé du Travail ou son représentant peut, à la demande écrite et motivée de l'une des parties ou de sa propre initiative, engager directement la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre IV ci-après.

Alinéa sans modification.

*Art. L. 523-2. — Les conventions collectives doivent contenir des dispositions concernant les procédures contractuelles de conciliation suivant lesquelles sont réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention, qu'ils soient nés de l'application, de la révision ou du renouvellement de la convention.*

*Art. L. 523-3. — Les conflits collectifs de travail qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas été soumis à une procédure conventionnelle de conciliation établie, soit par la convention collective, soit par un accord particulier, sont obligatoirement portés, dans un délai de un mois, devant une commission nationale ou régionale de conciliation.*

Les commissions nationales ou régionales de conciliation

« Art. L. 523-2. — Les commissions nationales ou ré-

Alinéa sans modification.

Dispositions en vigueur

comprennent des représentants des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés en nombre égal au minimum de quatre pour chaque catégorie ainsi que des représentants des pouvoirs publics en nombre maximum de quatre.

Les conflits collectifs de travail en agriculture sont portés dans les mêmes conditions devant une commission nationale ou régionale agricole de conciliation, dont la composition est fixée conformément aux règles prévues par le deuxième alinéa du présent article.

*Art. L. 523-4.* — L'employeur est tenu de donner toute facilité aux membres des commissions pour leur permettre de remplir la mission qui leur est dévolue.

*Art. L. 523-5.* — Les parties sont tenues de comparaître en personne devant les commissions de conciliation ou, en cas d'empêchement grave, de se faire représenter par une personne ayant pouvoir pour négocier et conclure un accord de conciliation.

Texte du projet de loi

gionales de conciliation comprennent des représentants des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés en nombre égal ainsi que des représentants des pouvoirs publics dont le nombre ne peut excéder le tiers des membres de la commission.

« Des sections compétentes pour les circonscriptions départementales peuvent être organisées au sein des commissions régionales. Leur composition correspond à celle des commissions régionales.

« Les conflits collectifs de travail en agriculture sont portés dans les mêmes conditions devant une commission nationale ou régionale agricole de conciliation, dont la composition est fixée conformément aux règles prévues aux deux alinéas précédents.

« *Art. L. 523-3.* — Les parties sont tenues de donner toute facilité aux membres des commissions pour leur permettre de remplir la fonction qui leur est dévolue. »

Art. 14.

Les articles L. 523-5, L. 523-6 et L. 523-7 deviennent respectivement les articles L. 523-4, L. 523-5 et L. 523-6.

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Art. 14.

Les articles...  
et L. 523-7 du Code  
du travail deviennent... et  
L. 523-6.

Propositions  
de la Commission

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

Toute personne morale, partie au conflit, doit commettre un représentant dûment mandaté et ayant pouvoir pour négocier et conclure un accord de conciliation.

Lorsque l'une des parties régulièrement convoquée ne comparait pas ou ne se fait pas représenter dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents, le président la convoque à une nouvelle réunion qui a lieu, au plus tard, huit jours après la première.

*Art. L. 523-6.* — A l'issue des réunions de la commission de conciliation, le président établit un procès-verbal qui constate l'accord, le désaccord total ou partiel des parties et leur est aussitôt notifié.

Le procès-verbal précise les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord, le cas échéant, et ceux sur lesquels le désaccord persiste.

L'accord de conciliation est prévues par le chapitre VI du applicable dans les conditions présent titre.

*Art. L. 523-7.* — En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure d'arbitrage prévue au chapitre V du présent titre si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre V ci-après.

*Art. L. 523-8.* — *Un règlement d'administration publique précise la composition, le fonctionnement et la compétence territoriale des com-*

Art. 15.

Le dernier alinéa de l'article L. 523-5 est ainsi rédigé :

« L'accord de conciliation est applicable dans les conditions prévues par l'article L. 522-3. »

Art. 16.

L'article L. 523-8 est abrogé.

Art. 15.

Le dernier alinéa de l'article L. 523-5 du Code du travail est ainsi rédigé :

Alinéa sans modification.

Art. 16.

L'article L. 523-8 du Code du travail est abrogé.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><i>missions de conciliation. Il peut prévoir l'organisation, au sein des commissions régionales, de sections compétentes pour des circonscriptions départementales, dont la composition correspond à celle des commissions régionales.</i></p>			
<p>Section II.</p>			
<p><i>Conciliation dans certains établissements publics et dans les entreprises publiques à statut.</i></p>			
<p><i>Art. L. 523-9. — Dans les entreprises publiques mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 134-1, ainsi que dans les établissements publics dont la liste est fixée par décret, les différends collectifs de travail sont obligatoirement soumis à des procédures de conciliation.</i></p>	<p>Art. 17.</p>	<p>Art. 17.</p>	
	<p>L'article L. 523-9 est remplacé par un article L. 523-7 ainsi rédigé :</p>	<p>L'article L. 523-9 du Code du travail, qui devient l'article L. 523-7, est ainsi rédigé :</p>	
	<p>« Dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux à statut, les différends collectifs de travail peuvent être soumis à des procédures de conciliation dans les conditions définies ci-après. »</p>	<p>« Art. L. 523-7. — Dans les entreprises...</p>	
		<p>... ci-après. »</p>	
	<p>Art. 18.</p>	<p>Art. 18.</p>	
	<p>Les articles L. 523-10, L. 523-11 et L. 523-12 deviennent respectivement les articles L. 523-8, L. 523-9 et L. 523-10.</p>	<p>Les articles... ... et L. 523-12 du Code du travail deviennent... ... et L. 523-10.</p>	
<p><i>Art. L. 523-10. — Dans chaque entreprise publique ou établissement public intéressé un protocole établi par accord entre la direction, les organisations syndicales les plus représentatives du per-</i></p>			

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

sonnel et le ministre dont relève l'entreprise publique ou l'établissement public, fixe la procédure suivant laquelle sont examinés, aux fins de conciliation, les différends collectifs de travail.

*Art. L. 523-11.* — Cette procédure fait intervenir, sous la présidence du ministre dont relève l'entreprise publique ou l'établissement public ou son représentant, la direction de l'entreprise publique ou de l'établissement public et les représentants des organisations syndicales les plus représentatives du personnel.

Lorsque le différend intéresse la rémunération de personnel en activité ou en retraite, les représentants des ministres chargés du Travail, des Finances et des Affaires économiques interviennent également.

*Art. L. 523-12.* — Les accords établis en conciliation entre les parties intervenues dans la procédure sont enregistrés dans les procès-verbaux des séances et engagent les parties.

*Art. L. 523-13.* — Un règlement d'administration publique précisera en tant que de besoin les conditions d'application des articles L. 523-9 à L. 523-12.

L'article L. 523-13 est abrogé.

L'article L. 523-13 dudit Code est abrogé.

Art. 19.

Il est ajouté un article L. 523-11 ainsi rédigé :

Art. 19.

Il est inséré, après l'article L. 523-10 du Code du travail, un article L. 523-11 ainsi rédigé :

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

« A défaut de procédures particulières instituées conformément à l'article L. 523-8, les différends collectifs de travail dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux à statut peuvent être soumis à la procédure de conciliation de droit commun. »

« Art. L. 523-11. — A défaut...

... droit commt:n. »

CHAPITRE IV

Médiation.

*Art. L. 524-1.* — La procédure de médiation peut être engagée par le président de la commission de conciliation qui, dans ce cas, invite les parties à désigner, dans un délai fixé, un médiateur, aux fins de favoriser le règlement amiable du conflit collectif.

Cette procédure peut être également engagée par le ministre chargé du Travail à la demande écrite et motivée de l'une des parties ou de sa propre initiative. Si les parties ne s'entendent pas pour désigner un médiateur ce dernier est choisi par l'autorité administrative sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence économique et sociale.

Les listes de médiateurs sont dressées après consultation et examen des suggestions des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives sur le plan national, siégeant à la commission supérieure des conventions collectives.

*Art. L. 524-2.* — Le médiateur a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des en-

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>treprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts et, généralement, de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.</p> <p>Les parties remettent au médiateur un mémoire contenant leurs observations. Chaque mémoire est communiqué par la partie qui l'a rédigé à la partie adverse.</p> <p><i>Art. L. 524-3.</i> — Le médiateur convoque les parties : les dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 523 sont applicables à ces convocations.</p>	<p><i>Art. 20.</i></p> <p>Les articles L. 524-4 et L. 524-5 sont remplacés par les dispositions suivantes :</p>	<p><i>Art. 20.</i></p> <p>Les articles L. 524-4 et L. 524-5 du Code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p><i>Art. L. 524-4.</i> — Après avoir, s'il y a lieu, essayé de concilier les parties et dans un délai de quinze jours susceptible d'être prorogé avec leur accord, le médiateur leur soumet, sous forme de recommandation motivée, des propositions en vue du règlement des points en litige.</p>	<p>« <i>Art. L. 524-4.</i> — Après avoir, s'il y a lieu, essayé de concilier les parties, le médiateur leur soumet, sous forme de recommandation motivée, des propositions en vue du règlement des points en litige, dans un délai d'un mois à compter de la détermination, susceptible d'être prorogé avec leur accord.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
<p>Toutefois, lorsque le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la violation des dispositions</p>	<p>« Toutefois, lorsque le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la violation des dispositions</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>législatives, réglementaires ou conventionnelles, il doit recommander aux parties de soumettre le conflit soit à la juridiction de droit commun compétente pour en connaître soit à la procédure prévue aux articles L. 525-1 et L. 525-2.</p>	<p>législatives, réglementaires ou conventionnelles, il doit recommander aux parties de soumettre le conflit soit à la juridiction de droit commun compétente pour en connaître, soit à la procédure prévue aux articles L. 525-1 et L. 525-2.</p>	Alinéa sans modification.	
<p>A dater de la réception de la proposition de règlement du conflit soumise par le médiateur aux parties, celles-ci ont la faculté, pendant un délai de huit jours, de notifier au médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elles récusent sa proposition. Le médiateur informe aussitôt, par lettre recommandée, la ou les autres organisations parties au conflit de cette récusation.</p>	<p>« A dater de la réception de la proposition de règlement du conflit soumise par le médiateur aux parties, celles-ci ont la faculté, pendant un délai de huit jours, de notifier au médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elles rejettent sa proposition. Ces rejets doivent être motivés. Le médiateur informe aussitôt, par lettre recommandée, la ou les autres organisations parties au conflit de ces rejets et de leurs motivations.</p>	Alinéa sans modification.	
<p>Si, au terme du délai de huit jours prévu ci-dessus, aucune des parties n'a récusé la proposition du médiateur, celui-ci constate l'accord des parties. Cet accord produit les mêmes effets et est soumis aux mêmes formalités que l'accord de conciliation mentionné au chapitre V du présent titre.</p>	<p>« Au terme du délai de huit jours prévu ci-dessus, le médiateur constate l'accord ou le désaccord des parties. L'accord sur la recommandation du médiateur lie les parties qui ne l'ont pas rejetée, dans les conditions déterminées par le titre III du Livre premier en matière de conventions et d'accords collectifs de travail. Il est applicable dans les conditions prévues par l'article L. 522-3.</p>	Alinéa sans modification.	
<p>Art. L. 524-5. — En cas d'échec de la tentative de médiation et après l'expiration d'un délai de quarante-huit heures à compter de la constatation du désaccord, ou en cas de carence d'une des parties, le médiateur communique au ministre chargé du Travail le texte de la recommandation motivée et signée accompagné d'un rapport sur le différend.</p>	<p>Art. L. 524-5. — En cas d'échec de la tentative de médiation et après l'expiration d'un délai de quarante-huit heures à compter de la constatation du désaccord, le médiateur communique au ministre chargé du Travail le texte de la recommandation motivée et signée, accompagné d'un rapport sur le différend, ainsi que les rejets motivés adressés par les parties au médiateur.</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Les conclusions de la recommandation du médiateur sont rendues publiques dans un délai de trois mois par le ministre chargé du Travail, <i>sauf dans le cas où les deux parties demandent que la publication n'ait pas lieu ou qu'elle soit différée.</i></p>	<p>« Les conclusions de la recommandation du médiateur et les rejets des parties ainsi que leurs motivations sont rendus publics, dans un délai de trois mois, par le ministre chargé du Travail.</p>	Alinéa sans modification.	
<p>Le texte des motifs de la recommandation peut être rendu public sur décision du ministre chargé du Travail.</p>	<p>« Le rapport du médiateur peut être rendu public sur décision du ministre chargé du Travail. »</p>	Alinéa sans modification.	
	Art. 21.	Art. 21.	
	Les articles L. 524-6 et L. 524-7 sont abrogés.	Les articles L. 524-6 et L. 524-7 du Code du travail sont abrogés.	
<p><i>Art. L. 524-6. — Les attributions conférées par les chapitres III et IV aux directeurs régionaux et inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre sont exercées par les inspecteurs divisionnaires et les inspecteurs des lois sociales en agriculture en ce qui concerne les professions agricoles utilisant les services des salariés définis à l'article 1144 (1° à 7°, 9° et 10°) du Code rural.</i></p>			
<p><i>Art. L. 524-7. — Un règlement d'administration publique détermine les modalités de la procédure en médiation et les conditions d'établissement des listes de médiateurs sur le plan national ou régional.</i></p>			
<p><i>Art. L. 524-8 (abrogé par décret n° 80-399 du 4-6-80).</i></p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<b>CHAPITRE V</b>			
Arbitrage.			
Section I.			
L'arbitre.			
<p>Art. L. 525-1. — La convention collective de travail peut prévoir une procédure contractuelle d'arbitrage et l'établissement d'une liste d'arbitres dressée d'un commun accord entre les parties.</p>			
<p>Art. L. 525-2. — Dans le cas où la convention collective ne prévoit pas de procédure contractuelle d'arbitrage, les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation.</p>			
<p>L'arbitrage est choisi soit par accord entre les parties, soit selon les modalités établies d'un commun accord entre elles.</p>			
<p>Art. L. 525-3. — Dans le cas où le conflit est porté à l'arbitrage, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les parties, mentionnant l'objet du conflit et les points soumis à l'arbitrage.</p>			
	Art. 22.	Art. 22.	
	<p>Les mots « ou de médiation » sont ajoutés à la fin du premier alinéa de l'article L. 525-2.</p>	<p>Les mots :... ... de l'article L. 525-2 du Code du travail.</p>	
	Art. 23.	Art. 23.	
	<p>L'article L. 525-3 est ainsi rédigé :</p>	<p>L'article L. 525-3 du Code du travail est ainsi rédigé :</p>	
	<p>« Dans le cas où le conflit est porté à l'arbitrage, les pièces établies dans le cadre des procédures de conciliation ou de médiation sont remises à l'arbitre. »</p>	<p>« Art. L. 525-3. — Dans le cas où... ...re- mises à l'arbitre. »</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 525-4.</i> — L'arbitrage ne peut pas statuer sur d'autres objets que ceux qui sont déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence du conflit en cours.</p>	<p><b>Art. 24.</b></p> <p>Au premier alinéa de l'article L. 525-4, les mots « ou par la proposition du médiateur » sont insérés après les mots « par le procès-verbal de non-conciliation ».</p>	<p><b>Art. 24.</b></p> <p>Dans le premier... ...L. 525-4 du Code du travail, les mots : « ou par... après les mots : « par... ...de non-conciliation ».</p>	
<p>Il statue en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur.</p>			
<p>Il statue en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur, et sur les conflits relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives.</p>			
<p>Les sentences arbitrales doivent être motivées.</p>			
<p>Elles ne peuvent faire l'objet d'aucun autre recours que celui prévu à l'article L. 525-5.</p>			
<p>Section II.</p>			
<p><i>La cour supérieure d'arbitrage.</i></p>			
<p><i>Art. L. 525-5.</i> — La cour supérieure d'arbitrage connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formés par les parties contre les sentences arbitrales.</p>			
<p><i>Art. L. 526-6.</i> — La cour supérieure, dont les membres sont nommés par décret pour</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>une durée de trois ans, est composée :</p>			
<p>— du vice-président du Conseil d'Etat ou d'un président de section au Conseil d'Etat en activité ou honoraire, président ;</p>			
<p>— de quatre conseillers d'Etat en activité ou honoraires ;</p>			
<p>— de quatre hauts magistrats de l'ordre judiciaire en activité ou honoraires.</p>			
<p><i>Art. L. 525-7. — L'arrêt de la cour supérieure est rendu au plus tard huit jours francs après que le recours a été formé.</i></p>			
<p>Il a effet du jour de sa notification.</p>			
<p><i>Art. L. 525-8. — Quand la cour supérieure prononce l'annulation en tout ou partie d'une sentence arbitrale, elle renvoie l'affaire aux parties qui désignent, si elles en sont d'accord, un nouvel arbitre.</i></p>			
<p>Dans le cas où la nouvelle sentence à la suite d'un nouveau pourvoi est annulée par la cour supérieure, celle-ci commet l'un de ses rapporteurs pour procéder à une instruction complémentaire.</p>			
<p>Elle rend, dans les quinze jours suivant le deuxième arrêt d'annulation après avoir pris connaissance de l'enquête et avec les mêmes pouvoirs qu'un arbitre, une sentence arbitrale qui ne peut faire l'objet d'aucun recours.</p>			
<p><i>Art. L. 525-9. — Un règlement d'administration publique détermine les conditions d'organisation et de fonctionnement de la cour supérieure</i></p>	<p><b>Art. 25.</b>  L'article L. 525-9 est abrogé.</p>	<p><b>Art. 25.</b>  L'article L. 525-9 du Code du travail est abrogé.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><i>d'arbitrage, ainsi que les catégories dans lesquelles sont choisis les commissaires du Gouvernement et les rapporteurs.</i></p>	<p align="center"><b>Art. 26.</b></p> <p>Le chapitre VI du titre II du Livre V du présent Code est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p align="center"><b>Art. 26.</b></p> <p>Le chapitre VI... du Livre V du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	
<p align="center"><b>CHAPITRE VI</b></p>	<p align="center">« CHAPITRE VI</p>	<p>Intitulé sans modification.</p>	
<p><b>Exécution des accords de conciliation et des sentences arbitrales.</b></p>	<p>« Dispositions finales.</p>		
<p><i>Art. L. 526-1. — L'accord de conciliation et la sentence arbitrale sont obligatoires. Ils produisent effet, en principe, à dater du jour du dépôt de la requête aux fins de conciliation.</i></p>	<p>« Art. L. 526-1. — Des décrets en Conseil d'Etat déterminent, en tant que de besoin, les modalités d'application des chapitres III, IV et V du présent titre, notamment en ce qui concerne les articles L. 523-2, L. 524-1, L. 524-5 et L. 525-5 et suivants. »</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
<p><i>Ils ont force exécutoire du seul fait de leur dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes ou à défaut de conseil de prud'hommes au greffe du tribunal d'instance.</i></p>			
<p><i>Art. L. 526-2. — Lorsqu'un accord de conciliation ou une sentence arbitrale devenu exécutoire porte sur l'interprétation des clauses d'une convention collective existante sur les salaires ou sur les conditions de travail, cet accord ou cette sentence, sous réserve du dépôt prévu à l'article L. 526-1, produit les effets d'une convention collective de travail.</i></p>			
<p><i>Si l'accord ou la sentence est intervenu en vue de régler un conflit survenu dans une branche d'activité ayant fait l'objet d'une convention col-</i></p>			

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions  
de la Commission

*lective étendue en application de l'article L. 133-9, cet accord ou cette sentence doit à la demande des organisations syndicales signataires de la convention collective étendue faire l'objet d'un arrêté d'extension pris conformément aux dispositions des articles L. 133-9, L. 133-10, L. 133-11, L. 133-13, L. 133-14. Cet arrêté peut être rapporté dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 133-15.*

*Les dispositions du titre III du Livre premier du présent Code s'appliquent aux accords de conciliation et aux sentences arbitrales ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension.*

*Art. L. 526-3. — Tous actes faits en exécution des dispositions du présent chapitre sont dispensés du timbre et enregistrés gratuitement.*

*Art. L. 526-4. — Les syndicats professionnels peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale dans les conditions prévues au chapitre V du titre III du Livre premier.*

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>TITRE III</p> <p>PENALITES</p>			
<p>CHAPITRE PREMIER</p>			
<p>Conflits individuels. Conseils de prud'hommes. Néant.</p>			
<p>CHAPITRE II</p>			
<p>Conflits collectifs.</p>	<p>Art. 27.</p>	<p>Art. 27.</p>	
<p>Art. L. 532-1. — Lorsqu'une partie régulièrement convoquée dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 523-5 ou à l'article L. 524-3 ne comparait pas, sans motif légitime, devant la commission de conciliation ou le médiateur, ou ne se fait pas représenter, rapport en est établi par le président de la commission ou le médiateur. Ce rapport est transmis au parquet par le président de la commission de conciliation. L'infraction est punie d'une amende de 2.000 à 20.000 F.</p>	<p>L'article L. 532-1 est ainsi rédigé :</p> <p>« Lorsqu'une partie régulièrement convoquée dans des conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 523-4 ou à l'article L. 524-3 ne comparait pas, sans motif légitime, devant la commission de conciliation ou le médiateur, ou ne se fait pas représenter, rapport en est établi par le président de la commission ou le médiateur. Ce rapport est remis à l'autorité administrative compétente qui le transmet au parquet. L'infraction est punie d'une amende de 2.000 à 20.000 F.</p>	<p>L'article L. 532-1 du Code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 532-1. — Lorsqu'une...  ... de 2.000 à 20.000 F.</p>	
<p>Lorsque la communication des documents visés à l'article L. 524-2 est sciemment refusée au médiateur, rapport en est établi au parquet par le président de la commission de conciliation. L'infraction sera punie d'une amende de 2.000 à 20.000 F.</p>	<p>« Lorsque la communication des documents visés à l'article L. 524-2 est sciemment refusée au médiateur, le médiateur remet un rapport à l'autorité administrative compétente, qui le transmet au parquet. L'infraction est punie d'une amende de 2.000 à 20.000 F. »</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
	<p>TROISIÈME PARTIE</p> <p>DISPOSITIONS DIVERSES</p> <p>Art. 28.</p> <p>Les mots « convention (s) ou accord (s) collectif (s) de travail » sont substitués aux mots « convention (s) collective (s) » dans les articles ci-après du Code du travail :</p> <p>— L. 117-2, L. 117-10, L. 122-3, L. 122-3-4, L. 122-5, L. 122-6, L. 122-10, L. 124-5, L. 125-1, L. 140-4, L. 143-4 ;</p> <p>— L. 212-2-1, L. 212-3, L. 212-4, L. 223-6, L. 223-7, L. 231-2-1, L. 232-3 ;</p> <p>— L. 321-2, L. 321-12, L. 323-21, L. 323-24, L. 323-25, L. 323-26 ;</p> <p>— L. 451-4 ;</p> <p>— L. 525-1, L. 525-2, L. 525-4 ;</p> <p>— L. 712-2, L. 721-10, L. 721-11, L. 721-12, L. 721-16, L. 742-2, L. 751-5, L. 751-9, L. 782-3.</p> <p>Les mots « convention (s) ou accord (s) collectif (s) de travail » sont substitués aux mots « conventions collectives de travail et accords collectifs d'établissement » à l'article L. 141-9, aux mots « accord d'entreprise, convention collective ou accord professionnel ou interprofessionnel » à l'article L. 143-11-1, aux mots « convention collective ou accord d'entreprise » à l'article L. 223-3, aux mots « convention collective ou d'un accord national, professionnel ou interprofessionnel » aux articles L. 441-1 et L. 442-11.</p>	<p>TROISIÈME PARTIE</p> <p>DISPOSITIONS DIVERSES</p> <p>Art. 28.</p> <p>I. — Les mots : « convention (s)... ... aux mots : « convention (s)... ... du Code du travail :</p> <p>— L. 117-2, L. 117-10, L. 122-5, L. 122-6, L. 122-10, L. 124-4-4, L. 125-1, L. 140-4, L. 143-4 ;</p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p>II. — Les mots : « convention (s)... ... sont substitués :</p> <p>— aux mots : « conventions... ... L. 141-9 ;</p> <p>— aux mots : « accord... ... L. 143-11-1 ;</p> <p>— aux mots : « convention... ... L. 223-3 ;</p> <p>— aux mots : « convention... ... L. 442-11.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p align="center">—</p> <p><i>Art. L. 411-17. — Ils (les syndicats professionnels) 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.</i></p> <p><i>Art. L. 721-6. — Les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés.</i></p>	<p align="center">—</p> <p>Les mots « ou accord (s) » sont ajoutés au mot « convention (s) » à l'article L. 438-10, ainsi qu'au dernier alinéa de l'article L. 751-9.</p> <p>Les mots « commission nationale de la négociation collective » sont substitués aux mots « commission supérieure des conventions collectives » aux articles L. 141-3, L. 141-4, L. 141-5, L. 141-7, L. 212-7 et L. 524-1.</p> <p align="center">Art. 29.</p> <p>L'article L. 411-17 est ainsi rédigé :</p> <p>« Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés ou entreprises. Sont seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail les organisations de salariés constituées en syndicats conformément au présent titre, à l'exclusion des associations quel qu'en soit l'objet. Tout accord ou convention visant les conditions collectives du travail est passé dans les conditions déterminées par le titre III du Livre premier du présent Code. »</p> <p align="center">Art. 30.</p> <p>Le deuxième alinéa de l'article L. 721-6 est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p align="center">—</p> <p>III. — Les mots : « ou accord (s) »... ... au mot : « convention (s) »... ... L. 751-9.</p> <p>IV. — Les mots : « commission... » ... aux mots : « commission... »</p> <p align="center">... et L. 524-1.</p> <p align="center">Art. 29.</p> <p>L'article L. 411-17 du Code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 411-17. — Ils peuvent passer... »</p> <p align="center">... du Livre premier du présent Code. »</p> <p align="center">Art. 30.</p> <p>... L. 721-6 du Code du travail est remplacé... ... suivantes :</p>	<p align="center">—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Les conventions collectives peuvent préciser les modalités d'application aux travailleurs à domicile des dispositions des articles L. 121-4, L. 121-5, L. 121-6, L. 122-4, L. 122-5, L. 122-9 à L. 122-14, L. 122-16, L. 122-17, L. 122-33 à L. 122-42 et des dispositions réglementaires prises pour leur application.</p>	<p>« Ils bénéficient des dispositions conventionnelles liant le donneur d'ouvrage, sauf stipulations contraires, dans les conventions ou accords collectifs de travail en cause. »</p>	Alinéa sans modification.	
Section IV	Art. 31.	Art. 31.	
<i>Dispositions diverses</i>	<p>La section IV du chapitre III du titre IV du Livre premier du Code du travail est abrogé.</p>	Sans modification.	
<p><i>Art. L. 143-15. — Le Gouvernement déposera chaque année devant le Parlement un rapport rendant compte de l'application des conventions et accords collectifs de mensualisation.</i></p>	Art. 32.	Art. 32.	
	<p>Dans les dispositions législatives ou réglementaires qui font référence à des articles des titres et chapitres modifiés par la présente loi, cette référence est remplacée par celle des articles nouveaux correspondants.</p>	Sans modification.	
<p><i>Art. L. 442-15. — Les entreprises qui ne sont pas tenues en vertu des dispositions qui précèdent de mettre en application un régime de participation des travailleurs aux résultats de l'expansion peuvent, par accord</i></p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>conclu dans les conditions définies à l'article L. 442-11 ci-dessus, se soumettre volontairement aux dispositions de la section I.</p>	<p>Art. 33.</p> <p>Le dernier alinéa de l'article L. 442-15 est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>Art. 33.</p> <p>Le dernier alinéa de l'article L. 442-15 du Code du travail est remplacé..</p>	<p>... suivantes :</p>
<p>Elles bénéficient alors des avantages fiscaux prévus aux articles L. 442-8 et L. 442-9.</p> <p>Par dérogation aux dispositions de l'article L. 442-11 dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, un accord conforme aux dispositions des articles L. 442-2, L. 442-3, L. 442-4 et L. 442-5 peut être proposé, après avis des délégués du personnel, s'il en existe, par le chef d'entreprise et ratifié à la majorité des deux tiers de celui-ci.</p>	<p>« Par dérogation aux dispositions de l'article L. 442-11, dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, un accord peut être proposé, après avis des délégués du personnel, s'il en existe, par le chef d'entreprise et ratifié à la majorité des deux tiers. »</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	<p>Art. 34 (nouveau).</p>
		<p><i>La commission supérieure des conventions collectives et ses formations spécialisées peuvent être réunies jusqu'à l'installation respectivement de la Commission nationale de la négociation collective et des sous-commissions, instituées par l'article 4 de la présente loi (art. L. 136-1 et L. 136-3 du Code du travail).</i></p>	

## TRAVAUX DE LA COMMISSION

### I. — AUDITIONS

**Mercredi 22 septembre 1982.**

La Commission a d'abord procédé à l'audition de **M. Jean Auroux, ministre du Travail**, sur le projet de loi n° 440 (1981-1982), adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence, relatif à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail.

Le Ministre a indiqué que l'objectif majeur du projet de loi était de substituer à l'affrontement le dialogue, concrétisé par le contrat collectif, qui doit devenir la pratique privilégiée du progrès social dans notre pays. Le droit à la négociation devait, pour s'exprimer effectivement, recevoir un cadre juridique plus stimulant et plus cohérent, que le projet de loi prétend précisément mettre en œuvre.

Le Ministre a rappelé, à cet égard, que trois millions de salariés n'étaient pas couverts par une convention collective et que les négociations d'entreprise devaient désormais mieux compléter les négociations de branche.

M. Jean Auroux a alors examiné le dispositif soumis à l'examen du Sénat en insistant particulièrement sur les points les plus importants.

En premier lieu, il a déclaré approuver les initiatives prises par l'Assemblée nationale qui tendent, à la suite de la dénonciation d'une convention, à obliger à une nouvelle négociation. Le Ministre a ajouté, à ce propos, que le projet apporte une consécration législative au principe jurisprudentiel du maintien des avantages individuels acquis.

En second lieu, M. Jean Auroux a souligné l'innovation majeure que constituait l'instauration de l'obligation de négocier au moins une fois par an sur les salaires et une fois tous les cinq ans en ce qui concerne les classifications. Face au progrès technologique, de telles obligations s'avéraient désormais nécessaires et devaient constituer en même temps l'occasion d'un examen régulier de la situation économique et sociale des branches et des entreprises intéressées.

Le Ministre a également souligné l'apport essentiel de l'Assemblée nationale aux termes duquel, la négociation s'impose désormais dans tous les cas où le personnel s'est doté d'une représentation syndicale.

En troisième lieu, le Ministre a indiqué que, selon lui, il ne saurait y avoir de contradiction entre la négociation d'entreprise et la négociation de branche et que la pratique actuelle suffisait à apaiser les craintes exprimées par certains partenaires sociaux ou quelques personnalités politiques.

En quatrième lieu, M. Jean Auroux a décrit la disposition aux termes de laquelle les organisations syndicales majoritaires disposeraient désormais du droit de s'opposer à l'entrée en vigueur de textes dérogatoires qu'elles n'auraient pas signés.

Enfin, le Ministre a présenté les dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de onze salariés, le chapitre relatif au droit d'extension, les règles nouvelles du fonctionnement de la nouvelle commission nationale de la négociation collective et les procédures de règlement des conflits collectifs du travail.

A l'issue de cet exposé, M. Jacques Larché, rapporteur, après avoir précisé qu'il n'avait jamais été dans l'intention du Sénat de retarder l'examen de ce texte, a insisté sur l'objet du projet, destiné, selon les indications gouvernementales, à permettre l'expression authentique du droit à la convention collective.

Le Rapporteur a douté que le bouleversement du droit actuel réalise effectivement cet objectif et a exprimé sa crainte que la liberté de négociation ne s'en trouve finalement atteinte.

Après ces considérations générales, le Rapporteur a constaté que le texte, long, était très inégal dans sa portée. Il a voulu, à cet égard, souligner le symbole que représentait, à l'article L. 132-17 du Code du travail proposé par le projet de loi, le fait de substituer désormais à la notion d'autorisation d'absence celle du droit de s'absenter.

Insistant particulièrement sur l'obligation de négocier prévue au niveau des entreprises par l'article L. 132-25, M. Jacques Larché a condamné la suppression du seuil de cinquante salariés prévu par le projet initial et a douté de l'efficacité d'une obligation de négocier non assortie, parce que cela n'était pas, à l'évidence, possible, de celle de conclure.

A l'article L. 132-29, le Rapporteur a regretté que l'on impose, une fois encore, à l'employeur, des obligations très lourdes d'information des salariés, pourtant déjà prévues dans le cadre du projet de loi relatif aux institutions représentatives en ce qui concerne le comité d'entreprise.

Le Rapporteur s'est alors interrogé sur la portée juridique du droit d'opposition accordé aux syndicats majoritaires par l'article L. 132-24, en soulignant qu'il risquait de mettre en péril le pluralisme syndical et l'égalité reconnus entre les syndicats représentatifs.

M. Jacques Larché en a conclu que, si tous les syndicats étaient égaux, certains l'étaient plus que d'autres.

Le Rapporteur a enfin interrogé le Ministre sur l'article L. 136-2 relatif au pouvoir d'avis confié à la Commission nationale de la négociation collective, sur l'article L. 133-12 relatif à l'accroissement des pouvoirs d'extension des conventions accordés au Ministre et sur l'article L. 153-1 qui institue des sanctions pénales de source conventionnelle.

Répondant au Rapporteur, le Ministre a d'abord souligné que, selon lui, le Sénat n'avait en aucun cas voulu retarder la procédure d'examen du projet de loi. Il a reconnu que son projet de loi n'arrivait pas dans un « désert conventionnel » mais a rappelé les statistiques qui montraient, à l'évidence, l'insuffisance de la couverture conventionnelle des salariés français. Il a également admis que la portée du dispositif était inégale, en soulignant toutefois l'important travail de « réécriture » de la loi actuelle qui s'avérait, selon lui, absolument nécessaire. Le Ministre a voulu minorer la portée de la notion de droit de s'absenter avant de rappeler les arguments qu'il avait présentés pour défendre l'institution de l'obligation de négocier.

A ce propos, M. François Collet est intervenu pour considérer que, trop souvent, la section syndicale ne permettait pas de garantir l'implantation effective des organisations dans les entreprises.

M. Jean Auroux a alors affirmé que l'on ne pouvait reprocher au Gouvernement d'accroître l'information des salariés dès lors que celle-ci contribuait à mieux protéger les chefs d'entreprise contre des revendications irréalistes.

M. Jacques Moutet est alors intervenu pour rappeler que, précisément, cette information s'était depuis longtemps développée dans les entreprises. Il a souligné à ce propos qu'au contraire du Ministre, il considérait que seule une entreprise économique performante pouvait être socialement dynamique et non point l'inverse.

Le Ministre a défendu le mécanisme de négociation salariale mis en œuvre par le projet de loi qui permettait d'ajuster les accords de branche aux nécessités économiques et sociales de chaque entreprise.

Il a insisté sur le rôle décisif que jouerait la convention collective dans la mise en œuvre de réformes sociales voulues par le pays et notamment en ce qui concerne la réduction et l'aménagement du temps de travail. S'agissant du droit d'opposition, M. Jean Auroux

a rappelé les limites très strictes imposées aux organisations syndicales et souligné que ces dernières devaient motiver leurs décisions.

Enfin, le Ministre a défendu le principe selon lequel la Commission nationale de la négociation collective devrait se prononcer sur les projets de textes réglementaires suggérés dans son domaine de compétences par le Gouvernement. Selon lui en effet, l'expression de l'avis des partenaires sociaux contribuerait à accélérer la prise de décisions et la mise en œuvre des textes gouvernementaux ; le Ministre a alors écarté la proposition de M. François Collet qui consistait à confier cette mission au Conseil économique et social, selon lui appelé à se consacrer à des tâches plus générales.

**M. Jean Chérioux** a demandé au Ministre de lui présenter les statistiques relatives aux signatures apportées par les organisations syndicales aux accords collectifs. **M. Jean Auroux** a indiqué qu'il ne disposait que des seules statistiques relatives aux accords nationaux aux termes desquels la C.G.T., la C.F.D.T. et la C.G.T.-F.O. signaient 80 % de ces accords contre 60 % pour la C.G.C. et la C.F.T.C.

**M. Louis Perrein**, qui s'est déclaré optimiste sur l'avenir de ce projet de loi, a demandé au Ministre quel intérêt présentait l'obligation de négocier les classifications tous les cinq ans dès lors que, selon lui, le progrès technique contraindrait les entreprises à respecter ce délai.

**M. Jean Auroux**, partageant l'optimisme de ce dernier intervenant, a toutefois souligné l'intérêt qu'il y avait à fixer des règles minimales sans lesquelles la loi risquait de perdre son efficacité.

La Commission spéciale a ensuite procédé à l'audition de **MM. Georges Denizet**, rapporteur du projet de loi au Conseil économique et social, et **Louis Blanc**, corapporteur.

**M. Denizet** a d'abord indiqué que le projet de loi avait reçu un accueil favorable au Conseil économique et social ; après avoir déclaré que la pratique de la négociation collective était irremplaçable pour conduire le progrès social, le rapporteur du Conseil économique a cependant regretté la précipitation qui a présidé, selon lui, à la réforme de la loi du 11 février 1950 ; il eût mieux valu, à son avis, établir un bilan objectif de la loi de 1950 avant de « combler les vides » éventuels. **M. Denizet** a ensuite insisté sur deux aspects du projet que le Conseil économique et social a rejetés à une forte majorité : il s'agit d'abord du droit, pour les organisations syndicales représentant plus de la moitié des inscrits, de s'opposer à tout accord collectif conclu par une organisation minoritaire ; pour le Conseil économique, cette nouvelle règle porte atteinte au pluralisme syndical et au principe de la libre négociation ; le texte proposé pour l'article L. 132-23 du Code du travail devrait, en conséquence, être supprimé ; il s'agit ensuite des dispositions rela-

tives à la négociation obligatoire au niveau de l'entreprise pour lesquelles, là encore, le Conseil économique et social a marqué son opposition absolue : toute obligation de négocier impliquant, selon lui, une atteinte au principe de la libre négociation.

Tout en rappelant que l'Assemblée nationale avait retenu un certain nombre de propositions du Conseil économique, M. Denizet a exprimé le souhait que le Sénat prenne également en compte les préoccupations qu'il était chargé d'exprimer.

M. Louis Blanc a précisé que le projet de loi concernait près de cinq cents articles du Code du travail avant d'insister sur le danger qu'il y avait à bouleverser, dans la hâte, un tel ensemble.

Après avoir évoqué le caractère disparate et inégalitaire du texte et avoir mis l'accent sur la prudence avec laquelle il fallait réformer « le monument législatif » que représentaient les dispositions du Code du travail relatives à la négociation collective, M. Jacques Larché, rapporteur, a estimé que le droit syndical d'opposition constituait un phénomène tout à fait nouveau ; il a fait observer que l'institution d'une obligation nouvelle de négocier, dépourvue de toute obligation de résultat, allait certainement introduire un « élément de frustration » dans le dialogue social ; il a ensuite regretté le facteur de rigidité que constituait l'application de la loi à l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille ; il a enfin exprimé de vives inquiétudes quant à certains autres aspects du projet : possibilité de regroupement des instances de représentation, développement des pouvoirs du Ministre en matière d'extension d'accords collectifs, nouvelles modalités de médiation, etc.

M. Louis Blanc a estimé que les articles L. 132-24, L. 132-19 du Code du travail dans la rédaction proposée se complétaient dans une même logique qui, consacrant le droit d'opposition et l'accord d'entreprise, allait en réalité à l'encontre de la politique conventionnelle ; en ce qui concerne le droit d'opposition, il a exprimé la crainte que le climat social dans l'entreprise ne devienne, en permanence, conflictuel ; il a souligné ensuite que l'accord d'entreprise ne devait être qu'un complément à la convention collective régionale ou nationale à moins de multiplier les inégalités entre les entreprises. En réponse à M. François Collet, M. Louis Blanc a souligné que ce ne sont pas les organisations les plus nombreuses qui font forcément avancer le progrès social.

En réponse à M. Jean Chérioux, il a reconnu que si le texte du projet de loi avait existé depuis 1950, une majorité d'accords collectifs n'auraient pas été conclus. Il a, d'autre part, déclaré que le droit d'opposition était en tout état de cause inutile puisque les travailleurs avaient la possibilité de réagir contre un accord collectif qui ne recueillerait pas leur assentiment.

**M. Jacques Bialski** a critiqué certains accords passés entre le C.N.P.F. et des organisations syndicales minoritaires en estimant que ces pratiques avaient bafoué la démocratie.

**M. Jean Chérioux** s'est enfin demandé si le présent projet de loi ne s'inscrivait pas dans la logique de la loi de nationalisation et du prochain projet de loi de démocratisation du secteur public.

La Commission a ensuite procédé à l'audition de **M. Menin**, secrétaire général de la Confédération française de l'encadrement (C.G.C.).

**M. Menin** a exposé que la confédération approuvait la volonté du Gouvernement de développer la négociation collective et d'aboutir à la généralisation, pour l'ensemble des salariés, de la couverture conventionnelle. Il a regretté, cependant, la priorité donnée par le projet de loi aux négociations d'entreprise, génératrices, selon lui, d'inégalités. La préférence de son organisation va aux négociations par branche dans lesquelles le rapport de forces paraît plus favorable aux travailleurs.

**M. Menin** s'est ensuite attaché à quelques points précis et tout d'abord à l'article L. 132-22 du Code du travail concernant la possibilité que des clauses salariales contenues dans des accords d'entreprise prévoient des modalités particulières d'application des majorations de salaires décidées par les conventions de branche. Cet article devrait, à son avis, être supprimé dans la mesure où il risque de tourner à la défaveur du personnel d'encadrement. Il est l'exemple même de la négation par le projet de l'importance de la négociation par branche puisqu'un accord d'entreprise pourra aller à l'encontre de conclusions négociées à ce niveau.

Pour la C.G.C., l'article L. 132-24 relatif au droit de veto donné à certaines organisations fait également problème. Certes, des améliorations y ont été apportées par l'Assemblée nationale mais l'article n'en demeure pas moins néfaste au développement de la politique contractuelle. Des avancées ont été obtenues jusqu'à ce jour par des accords signés par les seules organisations non majoritaires. C'est faire injure aux organisations minoritaires de penser qu'elles puissent signer des accords qui vont à l'encontre des intérêts des salariés.

Le maintien de l'article L. 133-11 relatif à l'opposition écrite et motivée de deux organisations patronales ou de deux organisations de salariés au niveau de la commission nationale de la négociation collective en ce qui concerne l'extension d'une convention n'apparaît pas non plus, malgré certaines précautions prises, souhaitable.

L'article L. 133-12, par contre, est intéressant dans la mesure où il devrait permettre de mettre fin à des situations regrettables.

L'article L. 133-13 devrait voir, quant à lui, sa rédaction modifiée afin que les parties ne soient pas contraintes à conclure un accord dès lors qu'elles témoignent de la volonté d'ouvrir des négociations.

En ce qui concerne, enfin, l'article L. 136-3 relatif aux professions agricoles, la C.G.C. souhaiterait qu'il soit bien précisé que toutes les organisations représentatives au plan national soient présentes dans la sous-commission concernée de la commission nationale de la négociation collective.

Pour finir, M. Menin a indiqué que la C.G.C. était relativement réservée sur la procédure de médiation.

Après cette intervention, M. Jacques Larché, rapporteur, a noté que, sur les points essentiels, les observations formulées par le représentant de la C.G.C. rejoignaient celles qu'il avait lui-même présentées au ministre du Travail. Il a particulièrement insisté sur l'article L. 132-22 qui pourrait aboutir effectivement à défavoriser l'encadrement. Sur ce point, M. François Collet a estimé que la plupart des organisations représentatives qui comprennent des cadres pouvaient être amenées, de ce fait, à tempérer leurs prétentions.

M. Menin s'est montré sceptique à cet égard.

Puis la Commission a procédé à l'audition de M. Jean Brunet, vice-président de la C.G.P.M.E. (Confédération générale des petites et moyennes entreprises).

M. Jean Brunet a exposé les critiques qu'appelaient — selon son organisation — plusieurs des dispositions du projet de loi considéré.

Il a ainsi tout d'abord estimé peu claire la rédaction proposée par le projet pour l'article L. 132-2, quatrième alinéa, du Code du travail et a déclaré ne pas comprendre les raisons pour lesquelles était prévue l'assimilation des associations d'employeurs aux organisations syndicales pour la négociation des conventions et accords collectifs de travail.

Concernant l'article L. 132-8, sixième alinéa, il a jugé inadmissible que les salariés puissent être dégagés de leurs obligations alors que les employeurs demeurent de leur côté obligés de préserver les avantages acquis antérieurement par le personnel, dans les cas où les conventions ou accords dénoncés n'ont pas été remplacés dans les délais requis.

S'agissant de l'article L. 132-22, il a contesté la possibilité de faire jouer en pratique la condition d'après laquelle ne peuvent déroger aux clauses salariales des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise que les dispositions qui n'ont pas pour effet de provo-

quer une augmentation de la masse salariale inférieure à celle prévue ou de diminuer les salaires minima hiérarchiques fixés.

Il a estimé pernicieuse la règle de veto prévue à l'article L. 132-24 après avoir rappelé qu'il avait cependant obtenu que ce soit par rapport aux inscrits et non aux votants que soit calculé le pourcentage minimum de voix qui permet à une ou plusieurs organisations syndicales de s'opposer à l'entrée en vigueur d'un texte. A ce propos, il a évoqué le danger de voir des coalitions de circonstance faire échec, à partir de positions maximalistes et au nom de la logique du « tout ou rien », aux conventions ou accords mis au point. Il a fait valoir que les progrès sociaux se réalisaient de façon progressive et non pas sous la pression de revendications excessives.

Il a ensuite critiqué la suppression par l'Assemblée nationale du seuil de cinquante salariés en ce qui concerne l'obligation de négocier prévue à l'article L. 132-25. Il a rappelé qu'un salarié pouvait constituer à lui seul une section syndicale dans une entreprise et a fait valoir qu'il valait mieux qu'une négociation soit menée par des représentants qualifiés du personnel, plutôt que par des salariés qui ne représentent que des organisations extérieures à l'entreprise.

Il a exprimé, d'autre part, sa crainte que les conventions conclues au niveau d'une branche professionnelle ne provoquent un certain lissage entre les entreprises. Il a ensuite fait état de ce que des avantages exorbitants étaient souvent consentis au personnel dans des entreprises qui, soit se trouvaient « dans un mauvais pas », soit connaissaient une situation d'euphorie passagère.

Il s'est alors déclaré frappé par le nombre de dépôts de bilan enregistré parmi les entreprises connues pour leur politique sociale avancée.

Puis M. Brunet a dénoncé le danger d'abus que comportait, selon lui, le fait que le temps passé à négocier par un représentant du personnel ne puisse donner lieu à aucune retenue de salaire.

Il a également fait valoir que l'obligation de ne négocier que le salaire effectif réel risquait de provoquer un nivellement des situations individuelles préjudiciables à la reconnaissance des capacités et à la récompense des mérites des travailleurs.

A l'article L. 132-30, il a critiqué l'absence de réciprocité de la mesure tendant à interdire à l'employeur d'intervenir — sauf en cas d'urgence — dans les matières qui font l'objet de la négociation en cours. Il a estimé qu'il pourrait — à ce titre — être aussi bien demandé aux travailleurs de s'abstenir de faire grève pendant la même période.

Il a fait valoir, d'autre part, que l'obligation de négocier risquait d'être confondue avec l'obligation d'aboutir, ce qui risquait d'occasionner des pressions regrettables.

Concernant l'article L. 132-27 relatif à des chantiers dans lesquels travaillent plusieurs entreprises, il a craint que le droit donné à des délégués syndicaux appartenant à des entreprises extérieures d'être entendus lors des négociations se déroulant dans l'entreprise principale ne conduise à une juxtaposition irréaliste de toutes les revendications possibles.

M. Brunet a ensuite rappelé l'opposition formelle de son organisation à l'article L. 132-31 relatif à l'application aux entreprises de moins de onze salariés des conventions ou accords collectifs de travail.

Il a fait valoir que de telles dispositions permettraient « au délégué de la teinturerie d'aller faire la loi chez le boucher » et s'est élevé, d'une façon générale, contre l'attitude consistant — selon lui — à traiter les salariés « en enfants mineurs ».

Il a estimé que les employés des petites et moyennes entreprises étaient placés sous la protection de la loi et du règlement et n'avaient pas besoin d'intermédiaire pour s'exprimer devant leurs patrons.

Concernant les pénalités prévues à l'article L. 153-2, M. Brunet, après avoir fait état de la déception que lui causait l'attitude de certains magistrats, a déclaré qu'« il n'y aurait bientôt plus que des chefs d'entreprise en prison » et qu'« il deviendrait plus dangereux d'être chef d'entreprise qu'assassin ».

**M. Jacques Larché, rapporteur**, a alors interrogé M. Brunet sur la signification de certains termes utilisés dans la rédaction de l'article L. 132-31. Il lui a ainsi demandé pour quelles raisons était prévu l'examen de réclamations individuelles « et collectives ». Il a également estimé que la rédaction considérée laissait subsister une ambiguïté en ce qui concerne l'initiative de la conclusion d'accords regroupant plusieurs petites entreprises et instituant des commissions paritaires. Il s'est interrogé notamment sur le point de savoir si les salariés pouvaient eux-mêmes demander la conclusion d'un tel accord.

M. Brunet a alors fait observer que les salariés pouvaient sans doute demander que l'accord soit négocié mais ne pouvaient pas exiger qu'il soit conclu.

Il est également convenu avec **M. Louis Souvet, vice-président**, que la notion de « site » à laquelle faisait référence le texte relatif aux institutions représentatives du personnel était extensive et ne s'appliquait pas seulement aux chantiers de travaux publics mais également aux grandes entreprises.

**Jeudi 23 septembre 1982.**

La Commission spéciale a poursuivi ses auditions sur le projet de loi n° 440 (1981-1982), adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence, relatif à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail.

Elle a, tout d'abord, procédé à celle de Mme Paulette Hoffmann, secrétaire confédérale de la Confédération générale du travail - Force ouvrière (C.G.T.-F.O.).

Mme Paulette Hoffmann a rappelé, en préalable, que la négociation collective demeurait, pour F.O., le fer de lance de toute action syndicale. Son organisation n'avait pas souhaité une modification de fond de la loi de 1950, dans la mesure où celle-ci n'avait pas encore été exploitée dans tous ses effets et dans la mesure aussi où une réflexion critique et constructive sur les quelques « blocages » constatés avait sans doute pu permettre d'y porter remède.

En ce qui concerne le projet de loi soumis actuellement à la Commission spéciale, Mme Hoffmann a exposé que certaines dispositions qui avaient préoccupé plus particulièrement sa centrale avaient d'ores et déjà été amendées, mais deux points négatifs demeurent, qui lui paraissent essentiels : tout d'abord, l'obligation, renforcée encore par l'Assemblée nationale, de négocier à tous les niveaux. Cette disposition semble à F.O. très ambiguë dans la mesure où le patronat, voulant inéluctablement se réserver une marge de manœuvre, ne négociera pas forcément dans les mêmes conditions au niveau de l'entreprise et à celui de la branche. Au niveau de l'entreprise, la négociation ne peut être favorable aux salariés que s'il existe un bon rapport de forces, ce qui risque, à l'évidence, d'aggraver encore les inégalités de situation.

L'autre point très délicat réside dans la possibilité d'opposition donnée aux organisations majoritaires. F.O. conteste, en effet, fortement qu'une quelconque organisation syndicale puisse se poser en arbitre de la négociation. Le droit des minorités représentatives doit être respecté et l'accord signé par elles devrait, à tout le moins, s'appliquer à leurs mandants au risque qu'il soit portée atteinte aux principes de notre droit.

De telles dispositions ne peuvent que nuire au développement de la négociation collective, d'autant que la marge de manœuvre actuelle des organisations se trouve très réduite.

D'autres dispositions du texte se révèlent, par contre, positives, notamment celles relatives à l'extension des conventions. Mais ce que F.O. redoute essentiellement, c'est que les éléments négatifs du projet

ne viennent neutraliser ses aspects positifs. La possibilité de négocier dans l'entreprise n'a jamais été contestée, mais elle n'était pas, jusqu'alors, une obligation, les organisations restant juges de l'appréciation du rapport de forces.

Se pose surtout le problème du devenir de la négociation collective dans les petites entreprises. On ne peut que s'interroger sur le fait de savoir quels seront, à ce niveau, les interlocuteurs des organisations syndicales et quelle sera leur capacité d'engagement.

A l'issue de cet exposé, M. Jacques Larché, rapporteur, a tenu à obtenir de Mme Paulette Hoffmann des précisions sur deux points : tout d'abord, sur la position de F.O. quant à la possibilité qui ne figure pas dans la loi, mais qui pourrait intellectuellement être envisagée, d'appliquer aux seuls adhérents d'une organisation syndicale l'accord signé par celle-ci. Cette possibilité constituerait une profonde novation de notre droit et serait la négation des procédures d'extension des conventions collectives.

Sur ce point, Mme Hoffmann a effectivement précisé que F.O. n'y était pas favorable.

M. Jacques Larché a ensuite interrogé la représentante de F.O. sur le point de savoir ce qui l'emportait pour son organisation des aspects négatifs ou des aspects positifs du projet.

Mme Hoffmann a réaffirmé que la nature même des organisations syndicales interdisait qu'on puisse les mettre en position d'arbitre vis-à-vis d'une convention collective.

S'agissant de savoir si, pour F.O., les aspects négatifs du projet l'emportaient ou non sur ses aspects positifs, la représentante de F.O. a exprimé la préférence de son organisation pour l'existence d'une loi en tout état de cause, étant entendu qu'il revenait aux organisations syndicales sur le terrain de gommer les aspects négatifs des textes. A ses yeux, ceux dont le rôle est de discuter et de voter la loi doivent, au-delà des problèmes particuliers qui sont les leurs, avoir conscience des implications de leurs votes. F.O. est persuadée, pour sa part, qu'il eût mieux valu, avant toutes choses, faire le bilan de l'application de la loi de 1950 et ne faire porter les modifications éventuelles que sur les points de blocage constatés.

Les aspects négatifs du projet risquent de neutraliser ses aspects positifs, mais le rôle des syndicats reste de favoriser les uns et de combattre les autres.

Des difficultés ne manqueront pas de surgir en pratique, et rien ne semble pire que d'inscrire dans la loi des dispositions qui ne pourront, à l'évidence, être appliquées. Mieux vaudrait une loi plus limitée ou « même pas de loi du tout ».

En réponse à une question de M. Louis Souvet, Mme Hoffmann a précisé qu'elle estimait que certaines des positions de F.O. avaient été suivies, notamment par l'Assemblée nationale, en ce qui concerne, par exemple, les modalités du droit de veto en matière d'extension des conventions collectives. Elle s'est félicitée de ce que ce droit se trouve désormais « encadré », le Ministre conservant l'exercice de son pouvoir réglementaire et pouvant donc passer outre au veto exprimé.

Elle a enfin exprimé ses réserves sur une disposition de l'article L. 132-24 introduit à la demande de la Confédération générale des cadres, dans la mesure où elle risque de porter atteinte à l'homogénéité du personnel dans l'entreprise.

La commission spéciale a ensuite procédé à l'audition de M. Neidinger, secrétaire général de la commission des affaires sociales du Conseil national du patronat français.

Après avoir rappelé l'attachement du C.N.P.F. à la politique contractuelle, M. Neidinger a indiqué qu'une modification du droit conventionnel ne lui apparaissait ni utile, ni urgente. Si certaines dispositions ont été étudiées avec intérêt, d'autres ne peuvent, à son avis, que créer l'inquiétude.

Il a tout d'abord précisé que le C.N.P.F. ne pouvait pas approuver l'obligation annuelle de négocier au niveau de l'entreprise, d'autant plus que toute condition de seuil a été supprimée par l'Assemblée nationale.

Cette opposition est motivée par la crainte de voir dépérir la négociation nationale ou régionale au profit des seuls accords d'entreprise avec pour conséquence l'instauration de mécanismes nécessairement inflationnistes et la signature de conventions inégales quant à leur contenu et qualité.

M. Neidinger a exposé ses observations sur le droit de s'opposer à l'entrée en vigueur d'une convention collective, que le projet de loi donne à une ou deux organisations syndicales ayant rassemblé la moitié des électeurs inscrits. Pour lui, la notion de représentativité est d'un maniement délicat. De plus ce système risque d'aboutir à l'extinction du pluralisme syndical.

Le représentant du C.N.P.F. a abordé ensuite la possibilité de dénoncer une convention collective qui doit s'accompagner du maintien des avantages individuels acquis. Il voit dans cette disposition divers dangers. D'une part, elle rend la dénonciation sans effet quand bien même elle serait indispensable pour une entreprise connaissant des difficultés économiques importantes, d'autre part, l'imprécision de la notion d'avantages individuels acquis ne peut qu'engendrer des litiges.

M. Neidinger a ensuite indiqué que la faculté de conclure des accords interprofessionnels à des niveaux autres que national ne pourrait que mettre en péril la cohérence du système conventionnel.

Il a ensuite précisé, pour répondre aux questions de **M. Jacques Larché, rapporteur**, que son organisation estimait dangereuses la procédure de négociation salariale ainsi que les dispositions créant une source conventionnelle du droit pénal. Pour lui, le droit pénal ne peut être défini que par le législateur.

La Commission spéciale a ensuite procédé à l'audition d'une **délégation de la Confédération française démocratique du travail (C.F.D.T.)**.

Rappelant tout d'abord l'importance du texte pour la C.F.D.T., M. Jean-Paul Mercier a insisté sur la grande place qui devait être laissée par la loi à la négociation collective afin, d'une part, d'adapter le changement nécessaire à la réalité des entreprises et, d'autre part, de faire des travailleurs les acteurs du changement social.

Il a également rappelé que le développement de la négociation collective passait par l'amélioration des procédures de celle-ci. Cet aménagement doit se faire à trois niveaux :

— tout d'abord au niveau de la négociation des conventions collectives nationales, régionales et locales ;

— puis au niveau de la négociation d'entreprise où l'obligation de négocier ne fait qu'organiser un droit déjà inscrit dans la loi améliorant les relations professionnelles de l'entreprise ;

— et enfin au niveau de la négociation dans les très petites entreprises où le but à atteindre selon la C.F.D.T. est une équivalence plus qu'une égalité de droits. Aussi, la C.F.D.T. est-elle favorable au regroupement de petites entreprises et aux commissions paritaires locales.

En réponse à **M. Jacques Larché, rapporteur** du projet de loi n° 440 (1981-1982), qui souhaitait connaître les points de désaccord de la C.F.D.T. avec le projet de loi tel qu'il a été adopté par l'Assemblée nationale, M. Murcier a indiqué que le champ d'opposition était restreint mais que cependant la C.F.D.T. attachait une importance primordiale à la représentativité syndicale du personnel pour l'application du droit de veto au niveau des accords d'entreprise.

Il s'est également élevé contre la disposition du texte voté à l'Assemblée nationale qui prévoit qu'en cas d'opposition de deux organisations syndicales sur la procédure d'extension, l'avis du ministre chargé du Travail est déterminant. Selon la C.F.D.T., la question de la représentativité des organisations signataires n'est pas véritablement réglée.

M. Jacques Larché a alors demandé si la C.F.D.T. était favorable à la suppression du seuil pour l'obligation de négocier au niveau de l'entreprise à la différence de ce qui était prévu dans le projet initial. M. M. Larché s'est montré favorable à cette disposition et a indiqué que, sur un plan général, la C.F.D.T. trouvait le texte voté par l'Assemblée nationale satisfaisant et adapté à la réalité.

La Commission a ensuite procédé à l'audition des représentants de la Confédération générale du travail (C.G.T.) qui, après avoir rappelé les dispositions légales en matière de négociation collective, ont souligné que le droit à la négociation dans l'entreprise avait déjà été reconnu dans la loi de 1971 mais que ce principe n'avait pas été suivi d'application, notamment en ce qui concerne la négociation des salaires effectifs.

Le présent projet de loi, ont-ils précisé, a le mérite de tirer les conséquences de ce principe, en instituant une obligation annuelle de négocier les salaires collectifs dans les entreprises.

Ils ont par ailleurs rappelé que de nombreuses branches professionnelles n'étaient pas couvertes par la convention collective en dépit de l'obligation fixée dans les lois de 1950 et de 1971.

Le présent projet de loi, outre l'obligation annuelle de négocier sur les salaires, institue un réexamen obligatoire des classifications tous les cinq ans et devrait ainsi remédier aux lacunes constatées dans le passé.

Les représentants de la C.G.T. ont également estimé que l'obligation de fournir aux négociateurs les informations nécessaires, conformément à une recommandation de l'organisation internationale du travail, constituait un élément positif du projet de loi.

Pour la C.G.T., ce texte présente toutefois des insuffisances.

Considérant que le droit de négociation des travailleurs doit s'exercer par l'intermédiaire d'un système représentatif, les représentants de la confédération ont indiqué que les organisations syndicales devaient jouer naturellement ce rôle mais que les travailleurs doivent se reconnaître en elles ; ainsi ne devraient être habilitées à négocier que les organisations syndicales représentatives à l'exclusion des syndicats « maison ».

Dans ces conditions, il paraît difficile d'admettre que ces derniers puissent s'opposer à un accord signé par les organisations les plus représentatives ; à cet égard, les résultats des élections des comités d'entreprise constituent un bon moyen de mesurer l'audience des organisations.

Il apparaît ainsi paradoxal de conférer à une ou plusieurs organisations qui se targueraient d'avoir recueilli un nombre de voix au moins égal à la majorité des électeurs inscrits aux dernières

élections professionnelles un droit de veto relativement à un accord d'entreprise qui dérogerait aux dispositions légales, réglementaires, ou à des accords salariaux de branches négociés par les organisations syndicales représentatives.

Les représentants de la C.G.T. ont, d'autre part, regretté que l'élaboration d'un budget type utilisé dans la fixation du S.M.I.C., qui était une prérogative de la Commission supérieure des conventions collectives, ait disparu des attributions de la nouvelle Commission nationale de la négociation collective, et que d'une manière plus générale, ce projet de loi ne contienne pas de référence précise pour mesurer l'évolution des salaires en fonction des prix à la consommation.

**M. Jacques Larché, rapporteur**, a signalé que la Commission nationale de la négociation collective, et que, d'une manière plus générale de compétence puisqu'elle continuera d'exprimer un avis motivé sur les conditions d'évaluation du S.M.I.C. telles qu'elles résultent des dispositions actuelles du Code du travail.

Il a constaté que le souhait de la C.G.T. était d'instaurer un système dans lequel seules les organisations justifiant d'un certain seuil de représentativité seraient autorisées à conclure un accord, toutes les organisations représentatives étant, bien entendu, admises à négocier. Il a demandé, à cette occasion, si la pratique de l'« accord minoritaire » observée ces dernières années avait été négative et si le respect du pluralisme syndical pouvait se concilier avec une défiance manifestée à l'égard d'une organisation syndicale minoritaire à l'occasion de la signature d'un accord ; ne faudrait-il pas sur ce point tirer toutes les conséquences de la notion de représentativité syndicale ?

Répondant au Rapporteur, les représentants de la C.G.T. ont estimé que, s'agissant du « droit de veto », les dispositions du projet apparaissaient en contradiction avec la hiérarchie des normes juridiques, notamment des actes conventionnels, et pourraient être une source de conflits et servir de point d'appui pour une stratégie patronale.

Ils ont estimé que la pratique de l'accord minoritaire était choquante dans son principe.

Distinguant le droit absolu de négocier du droit relatif de conclure, ils ont rappelé que la liberté syndicale a pour conséquence qu'une convention collective signée par une organisation syndicale est applicable à tous et pas seulement à ses propres adhérents ; cependant, un syndicat qui engage l'ensemble des travailleurs doit nécessairement avoir l'audience de la majorité de ceux-ci et les organisations majoritaires ne peuvent se voir imposer un accord par un syndicat minoritaire.

Ils ont estimé aberrant de donner le dernier mot à une organisation syndicale minoritaire lorsqu'une négociation collective a déjà abouti et réalisé un compromis sur des problèmes concrets de l'entre-

prise ; cette disposition apparaît choquante à leurs yeux, pour la démocratie.

La Commission a alors entendu le représentant de la Confédération française des travailleurs chrétiens. Celui-ci a d'abord constaté que les aménagements apportés par le projet de loi aux textes actuels étaient positifs mais a regretté que toutes les dispositions nouvelles constituent « un déplacement d'optique » qui visait désormais à privilégier la négociation d'entreprise sur la négociation de branche.

Doutant dès lors de l'intérêt du projet de loi, il a dit sa préférence pour une solution qui aurait consisté à exploiter les ressources de la législation actuelle.

Il a alors condamné deux des dispositions les plus importantes du projet de loi visant, d'une part, à instituer une obligation de négocier et, d'autre part, à accorder un droit d'opposition aux syndicats majoritaires dans les entreprises. Selon lui, la conjugaison de ces diverses dispositions risquait de mettre en péril la paix sociale des entreprises, d'étouffer la négociation collective de branche déjà affaiblie par les années récentes de crise, et de mettre en cause l'égalité des droits entre les organisations syndicales représentatives.

S'agissant de la médiation, le représentant de la C.F.T.C. a rappelé que, sans médiation obligatoire, un dispositif législatif ne pouvait, en aucun cas, avoir d'effets positifs sur les conflits du travail.

Enfin, le représentant de la C.F.T.C. a souligné le peu d'attention portée par le Gouvernement aux propositions pourtant riches et nombreuses formulées par le Conseil économique et social.

M. Jacques Moutet a constaté l'hostilité de la C.F.T.C. au droit d'opposition et à l'obligation de négocier et M. Louis Souvet s'est interrogé sur l'efficacité de cette dernière.

En réponse aux intervenants, le représentant de la C.F.T.C. a indiqué que, selon lui, l'obligation de négocier était inutile dans les entreprises qui pratiquaient déjà une politique sociale active et risquait de menacer la paix sociale dans celles que les contraintes économiques empêchent de développer un dialogue social régulier.

## II. — EXAMEN DU RAPPORT

**Mercredi 30 septembre 1982.**

Sous la présidence de **M. André Fosset**, la Commission spéciale a procédé à l'examen du rapport présenté par **M. Jacques Larché**. Le Rapporteur a voulu d'abord indiquer aux commissaires que le projet de loi, dont le texte est particulièrement long, présente un intérêt inégal, mariant des dispositions d'une portée limitée à des articles plus novateurs et le plus souvent fort dangereux.

Il a alors, à travers un bref historique de la négociation collective, souhaité démontrer que le projet de loi déposé par le Gouvernement ne se situait pas dans un « désert conventionnel » et se présentait au contraire, grâce aux dispositions novatrices de la loi du 13 juillet 1971, au moment où la négociation collective semblait avoir atteint un équilibre et un succès qui, même perfectibles, n'étaient pas contestables. Selon le Rapporteur, la négociation collective repose sur trois principes complémentaires qui sont le droit à la négociation, la liberté de négocier et l'égalité entre les syndicats représentatifs. Cette égalité doit se traduire à la fois dans la capacité et dans les conséquences de l'engagement conventionnel et constitue la condition préalable au respect du pluralisme syndical. Le Rapporteur a conclu pour dire qu'une atteinte à l'un quelconque des trois principes précédemment définis pouvait conduire à mettre en péril l'avenir de la négociation collective. A cet égard il a constaté que le projet de loi survenait au moment où la France était soumise à un blocage législatif contraignant des prix et des revenus. Ainsi la volonté gouvernementale de développer la négociation collective et de respecter la liberté des partenaires sociaux s'exprime-t-elle à un moment fort inopportun. S'agissant du dispositif législatif, le Rapporteur a souligné ses principaux dangers, qui résultent notamment de l'introduction d'une obligation de négocier dans les entreprises et dans les branches, d'un droit d'opposition accordé aux organisations syndicales majoritaires aux accords pourtant signés par un syndicat représentatif et du privilège accordé à l'accord d'entreprise, aux dépens des conventions de branches.

D'autres articles du projet de loi sont apparus, aux yeux du Rapporteur, inacceptables, notamment l'introduction de sanctions pénales d'origine conventionnelle et d'un dispositif particulier de négociation applicable aux petites entreprises comptant moins de onze salariés.

**Le Rapporteur** a conclu en indiquant d'abord que le projet de loi violait la liberté de négociation, en soulignant ensuite qu'il risquait d'appauvrir la négociation collective en France et en constatant enfin que ses dispositions les plus dangereuses n'étaient pas séparables de l'ensemble d'un dispositif plus anodin. Dans ces conditions, il a proposé à la Commission spéciale d'adopter une motion tendant à opposer la question préalable au projet de loi.

Dans la discussion générale, **M. Jean Chérioux** est intervenu pour remercier le Rapporteur d'avoir ajouté à la critique politique du projet de loi une analyse juridique qui, selon lui, doit renforcer le Sénat dans sa conviction que seul un rejet global du texte peut être envisagé.

**M. Louis Perrein** s'est étonné d'un tel raisonnement en considérant pour sa part que les remarques du Rapporteur, souvent justifiées, au plan de l'analyse juridique, sinon dans ses conclusions, méritaient précisément qu'un débat sur les articles puisse se développer.

**M. Jean Chérioux** a rappelé que la seconde assemblée ne pouvait accepter d'améliorer les textes et de permettre ainsi un bon fonctionnement du bicaméralisme qu'à la condition que l'autre chambre prenne en compte une partie de ses propositions.

**M. Jacques Larché**, rapporteur, a répondu pour sa part à **M. Louis Perrein** que, sans reprocher au Gouvernement de marier l'essentiel à l'accessoire, il lui paraissait impossible quant à lui de refuser l'un et d'accepter l'autre. Le Rapporteur a voulu montrer l'échec trop fréquent du dialogue entre les deux assemblées, en rappelant les exemples de la loi relative aux droits des locataires, dite « loi Quilliot », et de la loi relative à l'élection des membres du Conseil supérieur des Français de l'étranger.

**M. Jean Béranger** a voulu considérer pour sa part que depuis quelques mois les commissions, sinon l'assemblée plénière du Palais-Bourbon, accueillent plus favorablement les suggestions du Sénat. Dans une telle perspective il a souhaité que le Sénat, répondant à l'appel de son Président, cesse de faire un usage trop systématique de la question préalable qui, à terme, pourrait selon lui déconsidérer la Haute Assemblée.

**M. Louis Perrein** est intervenu à nouveau pour indiquer que les efforts des membres de son groupe pour convaincre les députés de mieux écouter le Sénat ne pouvaient donner de fruits sans une volonté effective de dialogue de la majorité sénatoriale. Le refus de la discussion des articles, plus qu'un acte politique, constitue, selon **M. Louis Perrein**, un acte discourtois à l'égard de l'opinion publique.

**M. Hector Viron** a rappelé que les textes constitutionnels laissent à l'Assemblée nationale le dernier mot et que l'actuelle majorité, hier dans l'opposition, a eu trop souvent à subir cette règle pour l'avoir aujourd'hui oubliée. Il a considéré que l'alternance politique imposait aujourd'hui à l'opposition de subir le même sort.

**M. Jacques Larché** a rappelé à **M. Hector Viron** que seule une décision gouvernementale de convoquer la Commission mixte paritaire conduisait à l'interruption de la navette entre les deux Assemblées, dont le principe de l'égalité des pouvoirs n'a pas disparu avec la Constitution du 4 octobre 1958.

**M. François Collet** a indiqué que, selon lui, certains projets devaient être examinés par le Sénat d'un point de vue exclusivement politique en considérant le texte relatif à la négociation collective comme appartenant à cette catégorie. Il a rappelé en outre que lorsque le Sénat, soucieux de préserver le résultat de ses travaux, se gardait d'exprimer un vote par scrutin public sur certains projets, le Gouvernement voulait laisser croire qu'il les approuvait totalement. Il a cité à cet égard l'exemple de la loi relative aux droits des locataires dite « loi Quilliot ».

**M. Jean Chérioux** a indiqué à **M. Louis Perrein** que l'attitude de la majorité sénatoriale ne reposait pas sur une hostilité systématique. Il a rappelé que la Haute Assemblée avait accepté l'examen du projet de loi relatif au droit d'expression des travailleurs et que seul un scrutin public politiquement ambigu et le refus du Ministre de permettre au Sénat de délibérer à nouveau avaient conduit à un échec que la majorité sénatoriale n'avait pas pour sa part souhaité.

**M. Jacques Moutet** a considéré que le chef d'entreprise qu'il était ne pouvait accepter ni l'obligation de négocier, ni le droit d'opposition, ni les sanctions pénales de source conventionnelle. Le retrait de ces dispositions essentielles vidant complètement le projet de loi de son intérêt, il lui est apparu inutile d'engager un examen au fond.

Sur la proposition de son Président, la Commission s'est alors prononcée sur la motion présentée par **M. Jacques Larché** et tendant à opposer la question préalable, en application de l'article 44, troisième alinéa, du Règlement, au projet de loi relatif à la négociation collective et au Règlement des conflits collectifs du travail. Cette motion a été adoptée par dix voix contre trois.