

TABLEAU COMPARATIF

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>Projet de loi de programmation pour la cohésion sociale</p> <p>TITRE I^{er}</p> <p>Mobilisation pour l'emploi</p> <p>CHAPITRE IV</p> <p>Développement des nouvelles formes d'emploi, soutien à l'activité économique, adaptation des emplois dans les secteurs et entreprises en difficulté</p> <p>Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale</p> <p>Art. 96. - I. - Après le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Dans les entreprises où la durée collective du travail des salariés est fixée à un niveau supérieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou supérieur à 1 600 heures sur l'année, l'employeur, préalablement à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi et à sa communication en application de l'article L. 321-4 aux représentants du personnel, doit avoir conclu un accord de réduction du temps de travail portant la durée collective du travail des salariés de l'entreprise à un niveau égal ou inférieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année.</p> <p>« A défaut, il doit avoir engagé des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord. A cet effet, il doit avoir convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans</p>	<p>—</p> <p>Lettre rectificative au projet de loi de programmation pour la cohésion sociale</p> <p>Le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale est modifié ainsi qu'il suit :</p> <p>I. - L'intitulé du chapitre IV du titre I^{er} est ainsi rédigé : « Développement des nouvelles formes d'emploi, soutien à l'activité économique, accompagnement des mutations économiques ».</p> <p>II. - Le chapitre IV du titre I^{er} est complété par huit articles 37-1 à 37-8 ainsi rédigés :</p> <p style="text-align: center;">Article 37-1</p> <p>I. - Les dispositions du code de commerce et du code du travail issues des articles 96, 97, 98, 100 et 106 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale et dont l'application a été suspendue par l'article 1^{er} de la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques, modifiée par la loi n° 2004-627 du 30 juin 2004, sont abrogées. Les dispositions du code du travail modifiées par les articles 99, 101, 102, 104, 109 et 116 de la loi du 17 janvier 2002 susmentionnée sont rétablies dans leur rédaction antérieure à cette même loi.</p>	<p>—</p> <p>Lettre rectificative au projet de loi de programmation pour la cohésion sociale</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>I. - Non modifié</p> <p>II. - Non modifié</p> <p style="text-align: center;">Article 37-1</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. Il doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

« Lorsque le projet de plan de sauvegarde de l'emploi est présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, sans qu'aient été respectées les conditions prévues au deuxième ou troisième alinéa du présent article, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent, jusqu'à l'achèvement de la procédure de consultation prévue par l'article L. 321-2, saisir le juge statuant en la forme des référés en vue de faire prononcer la suspension de la procédure. Lorsque le juge suspend la procédure, il fixe le délai de la suspension au vu des éléments qui lui sont communiqués. Dès qu'il constate que les conditions fixées par le deuxième ou le troisième alinéa du présent article sont remplies, le juge autorise la poursuite de la procédure. Dans le cas contraire, il prononce, à l'issue de ce délai, la nullité de la procédure de licenciement. »

II. - Dans l'article L. 321-9 du même code, les mots : « L. 321-4-1, à l'exception du deuxième alinéa, » sont remplacés par les mots : « L. 321-4-1, à l'exception des deuxième, troisième et quatrième alinéas, ».

Art. 97. - Le titre III du livre II du code de commerce est complété par un chapitre IX ainsi rédigé :

« CHAPITRE IX

« Des licenciements

« Art. L. 239-1. - Toute cessation totale ou partielle d'activité d'un établissement ou d'une entité économique autonome concernant au moins cent salariés doit être précédée, lorsque cette cessation n'est pas imputable à une liquidation de la société dont relève l'établissement, d'une décision des organes de direction et de surveillance dans les conditions définies ci-après.

« Cette décision est prise après

Textes en vigueur

les consultations du comité d'entreprise prévues par le chapitre II du titre III du livre IV du code du travail et avant celles prévues par le chapitre I^{er} du titre II du livre III du même code. Les organes de direction et de surveillance de la société statuent sur présentation d'une étude d'impact social et territorial établie par le chef d'entreprise et portant sur les conséquences directes et indirectes qui découlent de la fermeture de l'établissement ou de l'entité économique autonome et sur les suppressions d'emplois qui en résultent.

« Un décret en Conseil d'Etat définit le contenu de cette étude d'impact social et territorial. »

Art. 98. - Après l'article L. 239-1 du code de commerce, il est inséré un article L. 239-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 239-2. - Tout projet de développement stratégique devant être soumis aux organes de direction et de surveillance d'une société et susceptible d'affecter de façon importante les conditions d'emploi et de travail en son sein doit être accompagné d'une étude d'impact social et territorial établie par le chef d'entreprise et portant sur les conséquences directes et indirectes dudit projet.

« Un décret en Conseil d'Etat définit le contenu de cette étude d'impact social et territorial. »

Art. 100. - Il est inséré, après l'article L. 431-5 du code du travail, un article L. 431-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 431-5-1. - Lorsque le chef d'entreprise procède à une annonce publique portant exclusivement sur la stratégie économique de l'entreprise et dont les mesures de mise en oeuvre ne sont pas de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi, le comité d'entreprise se réunit de plein droit sur sa demande dans les quarante-huit heures suivant ladite annonce. L'employeur est tenu de lui fournir toute explication utile.

« Le chef d'entreprise ne peut procéder à une annonce publique dont

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur

les mesures de mise en oeuvre sont de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi des salariés qu'après avoir informé le comité d'entreprise.

« Lorsque l'annonce publique affecte plusieurs entreprises appartenant à un groupe, les membres des comités d'entreprise de chaque entreprise intéressée ainsi que les membres du comité de groupe et, le cas échéant, les membres du comité d'entreprise européen sont informés.

« L'absence d'information du comité d'entreprise, des membres du comité de groupe et, le cas échéant, des membres du comité d'entreprise européen en application des dispositions qui précèdent est passible des peines prévues aux articles L. 483-1, L. 483-1-1 et L. 483-1-2. »

Art. 106. - Après l'article L. 432-1-1 du code du travail, il est inséré un article L. 432-1-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 432-1-3. - En cas de projet de cessation totale ou partielle d'activité d'un établissement ou d'une entité économique autonome ayant pour conséquence la suppression d'au moins cent emplois, s'il subsiste une divergence importante entre le projet présenté par l'employeur et la ou les propositions alternatives présentées par le comité d'entreprise, l'une ou l'autre partie peut saisir un médiateur, sur une liste arrêtée par le ministre du travail.

« Cette saisine a lieu au plus tard dans les huit jours suivant l'issue de la procédure d'information et de consultation prévue aux deuxième à cinquième alinéas de l'article L. 432-1.

« Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres du comité d'entreprise. En cas de désaccord, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance saisi par la partie la plus diligente. Il statue en urgence.

« La durée de la mission du médiateur est fixée par accord des parties. A défaut d'accord, elle ne peut excéder

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

un mois.

« Le médiateur dispose dans le cadre de sa mission des plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation de l'entreprise.

« Après avoir recueilli les projets et propositions des parties, le médiateur est chargé de rapprocher leurs points de vue et de leur faire une recommandation. Les parties disposent d'un délai de cinq jours pour faire connaître par écrit au médiateur leur acception ou leur refus de sa recommandation.

« En cas d'acceptation par les deux parties, la recommandation du médiateur est transmise par ce dernier à l'autorité administrative compétente. Elle emporte les effets juridiques d'un accord au sens des articles L. 132-1 et suivants.

« En cas de refus de la recommandation, le médiateur la transmet sans délai à l'organe de direction ou de surveillance de l'entreprise en vue de la décision prévue à l'article L. 239-1 du code de commerce. La recommandation doit être jointe à l'étude d'impact social et territorial présentée à cet organe.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités de nomination, de saisine et d'exercice des missions des médiateurs, ainsi que les conditions de rémunération de leurs missions par les entreprises.

« Le comité d'entreprise peut saisir le juge statuant en la forme des référés en vue de vérifier si les propositions émises pour éviter les licenciements par le comité d'entreprise ou le cas échéant par le médiateur ont été formulées dans les formes prévues ci-dessus.

« Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux entreprises en redressement et en liquidation judiciaires. »

Art. 99. - Le deuxième alinéa de l'article L. 321-3 du code du travail est ainsi rédigé :

« Dans les entreprises ou professions mentionnées ci-dessus où sont occupés habituellement au moins cin-

Textes en vigueur

quante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Ces opérations s'effectuent après l'achèvement des procédures de consultation prévues par les premier et deuxième chapitres du titre III du livre IV du présent code et, le cas échéant, après adoption, par les organes de direction et de surveillance de la société, de la décision prévue par les articles L. 239-1 et L. 239-2 du code de commerce. »

**Code du travail
(Rédaction antérieure à la
loi n° 2002-73)**

Art. L. 321-3. -

.....
Sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-1, dans les entreprises ou professions mentionnées ci-dessus où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le comité d'entreprise.
.....

**Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002
de modernisation sociale**

Art. 101. - I. - Le deuxième alinéa de l'article L. 432-1 du code du travail est remplacé par six alinéas ainsi rédigés :

« Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur tout projet de restructuration et de compression des effectifs. Il émet un avis sur ledit projet et sur ses modalités d'application et peut formuler des propositions alternatives à ce projet. Cet avis et les éventuelles propositions alternatives sont transmis à l'autorité administrative compétente.

« Le comité d'entreprise dispose d'un droit d'opposition qui se traduit par la saisine d'un médiateur selon les mo-

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur

dalités prévues à l'article L. 432-1-3. Pendant la durée de la mission du médiateur, le projet en question est suspendu.

« Le comité d'entreprise, lors de sa première réunion tenue en application du deuxième alinéa du présent article, peut décider de recourir à l'assistance de l'expert-comptable dans les conditions prévues aux premier, deuxième, troisième et sixième alinéas de l'article L. 434-6. Dans les entreprises soumises aux dispositions des articles L. 435-1 et L. 435-2, dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissements concernés ou qu'elles visent plusieurs établissements simultanément, cette désignation est effectuée par le comité central d'entreprise. Dans ce cas, la seconde réunion du ou des comités d'établissement concernés ne peut avoir lieu avant la tenue de la seconde réunion du comité central d'entreprise. Si le comité central d'entreprise n'use pas de son droit de désigner un expert-comptable, un comité d'établissement peut en user à la condition que la mission de l'expert-comptable ainsi désigné se cantonne aux activités de l'établissement concerné.

« A l'occasion de la consultation prévue au deuxième alinéa du présent article, l'employeur est tenu de fournir au comité d'entreprise une réponse motivée à ses avis et à ses éventuelles propositions alternatives au cours d'une seconde réunion qui se tient dans un délai minimal de quinze jours à compter de la date de la première réunion. Lorsque le comité d'entreprise a désigné un expert-comptable, la seconde réunion prévue au présent alinéa a lieu vingt et un jours au plus tard après la première réunion. Le rapport de l'expert-comptable est transmis aux membres du comité d'entreprise et au chef d'entreprise au moins huit jours avant la date prévue pour la seconde réunion.

« L'employeur ne peut présenter un plan de sauvegarde de l'emploi en vertu de l'article L. 321-4-1 tant qu'il n'a pas apporté de réponse motivée aux avis et propositions alternatives formu-

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur

lés par le comité d'entreprise en application des précédentes dispositions.

« Les dispositions des troisième à sixième alinéas ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires. »

II. - Dans la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 434-6 du même code, les mots : « aux articles L. 432-1 *bis* et L. 432-5 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 432-1 (quatrième alinéa), L. 432-1 *bis* et L. 432-5 ».

**Code du travail
(Rédaction antérieure à la
loi n° 2002-73)**

Art. L. 432-1. -

.....
Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative compétente.
.....

**Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002
de modernisation sociale**

Art. 102. - I. - Dans l'avant-dernier alinéa de l'article L. 435-3 du code du travail, le mot : « quatrième » est remplacé par le mot : « neuvième ».

II. - Dans le quatrième alinéa de l'article L. 439-2 du même code, les mots : « quatrième et cinquième » sont remplacés par les mots : « neuvième et dixième ».

**Code du travail
(Rédaction antérieure à la
loi n° 2002-73)**

Art. L. 435-3. -

.....
Il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas dé-

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur

finis au quatrième alinéa de l'article L. 432-1.

.....
Art. L. 439-2. -

.....
En cas d'annonce d'offre publique d'achat ou d'offre publique d'échange portant sur l'entreprise dominante d'un groupe, le chef de cette entreprise en informe immédiatement le comité de groupe. Il est alors fait application au niveau du comité de groupe des dispositions prévues aux quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 432-1 pour le comité d'entreprise.

.....
**Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002
de modernisation sociale**

Art. 104. - Dans le dernier alinéa de l'article L. 432-1 *bis* du code du travail, le mot : « quatrième » est remplacé par le mot : « neuvième ».

**Code du travail
(Rédaction antérieure à la
loi n° 2002-73)**

Art. L. 432-1 *bis*. -

.....
Les dispositions du premier alinéa sont réputées satisfaites lorsque le comité d'entreprise se réunit en application du quatrième alinéa de l'article L. 432-1.

**Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002
de modernisation sociale**

Art. 109. - Après le mot : « âgés », la fin du premier alinéa de l'article L. 321-1-1 du code du travail est ainsi rédigée : « . Les critères retenus s'apprécient par catégorie professionnelle. »

**Code du travail
(Rédaction antérieure à la
loi n° 2002-73)**

Art. L. 321-1-1. - Dans les entreprises ou établissements visés à l'article

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur

L. 321-2, en cas de licenciement pour motif économique, à défaut de convention ou accord collectif de travail applicable, l'employeur définit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

**Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002
de modernisation sociale**

Art. 116. - Les deux derniers alinéas de l'article L. 321-7 du code du travail sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :

« L'autorité administrative compétente peut, tout au long de la procédure et jusqu'à la dernière réunion du comité d'entreprise, présenter toute proposition destinée à compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique et des capacités financières de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel l'entreprise appartient.

« La réponse motivée de l'employeur, accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, est transmise à l'autorité administrative compétente. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les propositions de l'autorité administrative compétente sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ainsi que la réponse motivée de l'employeur à ces propositions.

« La réponse motivée de l'employeur doit parvenir à l'autorité administrative compétente avant la fin du dé-

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur

du délai prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6 pour l'envoi des lettres de licenciement. Lesdites lettres ne peuvent pas être adressées aux salariés, une fois ce délai passé, tant que l'employeur n'a pas fait parvenir sa réponse motivée à l'autorité administrative compétente.

« A l'issue de la procédure visée à l'article L. 321-2, le plan de sauvegarde de l'emploi définitivement arrêté est transmis par l'employeur à l'autorité administrative compétente. Cette dernière dispose d'un délai de huit jours à compter de la réception dudit plan pour en constater la carence éventuelle. Cette carence est notifiée à l'employeur qui doit en informer immédiatement les représentants du personnel. L'employeur est tenu, sur la demande du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, d'organiser une réunion supplémentaire du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en vue d'un nouvel examen du plan de sauvegarde de l'emploi. Cette demande doit être exprimée dans les deux jours ouvrables suivant la notification du constat de carence par l'autorité administrative compétente.

« Le délai prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6 est reporté jusqu'au lendemain de la réunion susmentionnée. Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées aux salariés qu'à compter de cette date. »

**Code du travail
(Rédaction antérieure à la
loi n° 2002-73)**

Art. L. 321-7. -

.....
L'autorité administrative compétente peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan social, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise.

Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité d'entreprise ; elles sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel. En l'absence de comité d'entreprise ou de

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>délégués du personnel, elles sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ainsi que la réponse motivée de l'employeur à ces propositions, qu'il adresse à l'autorité administrative compétente.</p>	<p>II. - A l'article L. 321-9 du code du travail, les mots : « L. 321-4-1, à l'exception des deuxième, troisième et quatrième alinéas » sont remplacés par les mots : « L. 321-4-1, à l'exception du deuxième alinéa ».</p>	<p>Article 37-2</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 320-2. - Dans ...</p> <p>... portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie ...</p>
<p>Code du travail</p>	<p>Article 37-2</p>	
<p>Art. L. 321-9. - En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'administrateur ou, à défaut, l'employeur ou le liquidateur, suivant les cas, qui envisage des licenciements économiques doit réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues aux premier, deuxième, et troisième alinéas de l'article L. 321-3 et aux articles L. 321-4, L. 321-4-1, à l'exception des deuxième, troisième et quatrième alinéas, L. 422-1, cinquième et sixième alinéas, et L. 432-1, deuxième alinéa.</p>	<p>I. - Au titre II du livre III du code du travail, l'intitulé du chapitre préliminaire est ainsi rédigé : « Gestion de l'emploi et des compétences. Prévention des conséquences des mutations économiques ». Les articles suivants sont ajoutés à ce chapitre :</p> <p>« Art. L. 320-2. - Dans les entreprises occupant au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 439-1 et L. 439-6 occupant ensemble au moins trois cents salariés, l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétence ainsi que d'accompagnement de la</p>	
<p>LIVRE III Placement et emploi TITRE II Emploi CHAPITRE PRÉLIMINAIRE Déclaration de mouvements de main-d'oeuvre</p>		

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

mobilité professionnelle et géographique des salariés. Elle peut porter également, selon les modalités prévues à l'article L. 320-3, sur les matières mentionnées à cet article.

« Art. L. 320-3. - Des accords d'entreprise ou de groupe peuvent fixer, par dérogation aux dispositions des livres III et IV du présent code, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours.

« Ces accords fixent les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise, et peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions. Ils peuvent organiser la mise en oeuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe.

« Ces accords peuvent aussi prévoir les conditions de négociation d'un accord relatif au plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 321-4-1 et anticiper tout ou partie du contenu de celui-ci.

« La validité de ces accords est subordonnée au respect des conditions de conclusion prévues au 1° du III de l'article L. 132-2-2.

« Les accords prévus au présent article ne peuvent déroger aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 321-1, à celles des onze premiers alinéas de l'article L. 321-4, ni à celles de l'article L. 321-9.

« Toute action en nullité visant ces accords doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'accomplissement de la formalité prévue au premier alinéa de l'article L. 132-10. »

... article.

« Art. L. 320-3. - Des accords ...

... d'entreprise *applicables* lorsque ...

... jours.

Alinéa sans modification

« Ces accords peuvent aussi *déterminer* les conditions *dans lesquelles l'établissement du* plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 312-4-1 *fait l'objet d'un accord* et anticiper le contenu de celui-ci.

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">LIVRE I Conventions relatives au travail TITRE III Conventions et accords collectifs de travail CHAPITRE II Nature et validité des conventions et accords collectifs de travail Section 3 Conventions et accords collectifs d'entreprise Sous-section 2 Négociation annuelle obligatoire</p>	<p>II. - <i>a)</i> L'intitulé de la sous-section 2 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code du travail est rédigé comme suit : « Négociation obligatoire ».</p>	<p>II. - <i>a)</i> Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 132-27. - 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, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés. Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment du nombre de salariés dont les gains et rémunérations sont, en application de l'article L. 241-6-1 du code de la sécurité sociale, exonérés totalement ou partiellement des cotisations d'allocations familiales, du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise ; cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction 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. 132-28 ci-après ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.</p>	<p><i>b)</i> Le deuxième alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail est ainsi rédigé : « Dans les entreprises occupant</p>	<p><i>b)</i> Alinéa sans modification « Dans ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Le champ de cette négociation est étendu, tous les trois ans, aux questions de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.</p>	<p>au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 439-1 et L. 439-6 occupant ensemble au moins trois cents salariés, la négociation portant sur la stratégie globale de l'entreprise et sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences prévue à l'article L. 320-2 porte également sur les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle. »</p>	<p>... portant sur <i>les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise</i> sur la stratégie ...</p>
<p>Dans les entreprises visées au premier alinéa, lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur ce thème.</p> <p>.....</p>	<p>III. - Il est inséré dans la section 2 du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code du travail, après l'article L. 132-12-1, un article L. 132-12-2 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 132-12-2. - Les organisations mentionnées à l'article L. 132-12 se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les matières définies à l'article L. 320-2. »</p>	<p>III. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 321-1. - Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.</p>	<p>Article 37-3</p>	<p>Article 37-3</p>
<p>Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'alinéa précédent.</p>	<p>I. - Au premier alinéa de l'article L. 321-1 du code du travail, les mots : « d'une modification substantielle du contrat de travail » sont remplacés par les mots : « d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail ».</p>	<p>I. - Non modifié</p>
<p>Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises.</p> <p>Art. L. 321-1-2. - Lorsque l'employeur, pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 321-1, envisage une modification substantielle des contrats de travail, il en informe chaque salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.</p> <p>A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée</p>	<p>II. - Le premier alinéa de l'article L. 321-1-2 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« Lorsque l'employeur, pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 321-1, envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. »</p>	<p>II. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 321-1-3. - Lorsque, pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 321-1, l'employeur envisage le licenciement de plusieurs salariés ayant refusé une modification substantielle de leur contrat de travail, ces licenciements sont soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique.</p>	<p>III. - L'article L. 321-1-3 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Art. L. 321-1-3.</i> - Lorsqu'au moins dix salariés refusent la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail proposée par leur employeur pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 321-1 et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique. »</p>	<p>III. - Alinéa sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 321-1-3.</i> - Lorsqu'au salariés <i>ont refusé</i> la modification ...</p> <p>... économique. »</p>
<p>Art. L. 321-4-2. - 1. Dans les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 321-4-3 relatif au congé de reclassement, l'employeur est tenu de</p>	<p>Article 37-4</p> <p>L'article L. 321-4-2 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Art. L. 321-4-2.</i> - I. - Dans les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 321-4-3, l'employeur est tenu de proposer à cha-</p>	<p>Article 37-4</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 321-4-2.</i> - I. - Dans ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique le bénéfice des mesures d'évaluation des compétences professionnelles et d'accompagnement en vue de reclassement. Ces mesures, définies par un accord conclu et agréé en application de l'article L. 351-8, sont mises en oeuvre pendant la période du préavis par l'organisme mentionné à l'article L. 311-1. Les résultats de ces mesures sont destinés au salarié ainsi qu'à l'organisme précité. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec l'accord exprès du salarié.</p>	<p>que salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé lui permettant de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions d'orientation, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement.</p>	<p>... d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation ...</p>
<p>L'information des salariés intervient lors de l'entretien prévu à l'article L. 122-14 ou lors de la dernière réunion du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel tenue en application de l'article L. 321-3 ou de l'article L. 321-7-1.</p>	<p>« Par dérogation aux dispositions de l'article L. 933-6, le salarié peut, pour la mise en oeuvre de ces actions, utiliser le reliquat des droits qu'il a acquis à la date de la rupture de son contrat au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. La durée des droits correspondant à ce reliquat est doublée.</p>	<p>... reclassement. « Par dérogation aux dispositions de l'article L. 933-6, ces actions sont mises en oeuvre et financées par l'utilisation du reliquat des droits que le salarié a acquis à la date de la rupture de son contrat, au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. La durée ...</p>
<p>La proposition figure dans la lettre de licenciement.</p>	<p>« Le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant l'exécution de la convention de reclassement personnalisé.</p>	<p>... doublée. « Le salarié professionnelle, défini à l'article L. 961-2, pendant ...</p>
<p>Pour pouvoir bénéficier de cette mesure, le salarié doit au moins avoir quatre mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf dispositions plus favorables prévues par l'accord visé au premier alinéa.</p>	<p>« En cas d'accord du salarié, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties. Cette rupture de contrat de travail, qui ne comporte ni délai-congé ni indemnité de préavis, ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 122-9.</p>	<p>... personnalisé. Alinéa sans modification</p>
<p>Le délai de réponse du salarié est fixé à huit jours à compter de la réception de la notification du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p>	<p>« Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à l'article L. 351-8 définit les modalités d'application des dispositions des alinéas précédents, notamment le contenu des actions d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les modalités selon lesquelles elles sont mises en oeuvre par l'un des organismes mentionnés à l'article L. 311-1 et L. 311-10 ainsi que le montant de l'allocation servie au bénéficiaire, par les organismes mentionnés à l'article L. 351-21. L'employeur contribue au financement de l'allocation par un versement à ces organismes équivalent au minimum à deux mois de salaire de l'intéressé.</p>	<p>« Un accord conclu ...</p>
<p>L'absence de réponse dans les délais est assimilée à un refus.</p>	<p>« Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à l'article L. 351-8 définit les modalités d'application des dispositions des alinéas précédents, notamment le contenu des actions d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les modalités selon lesquelles elles sont mises en oeuvre par l'un des organismes mentionnés à l'article L. 311-1 et L. 311-10 ainsi que le montant de l'allocation servie au bénéficiaire, par les organismes mentionnés à l'article L. 351-21. L'employeur contribue au financement de l'allocation par un versement à ces organismes équivalent au minimum à deux mois de salaire de l'intéressé.</p>	<p>... précédents, notamment les formalités et les délais de réponse du salarié à la proposition de convention de reclassement personnalisé faite par l'employeur, les conditions dans lesquelles la durée de cette convention, comprise entre quatre et neuf mois, est adaptée aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés concernés. Il détermine également le contenu ...</p>
<p>L'employeur est tenu de respecter les obligations en matière d'exécution du préavis, notamment en matière de rémunération. Il est ainsi tenu de mettre le salarié à la disposition de l'organisme mentionné à l'article L. 311-1 lorsqu'il effectue des actions visées au premier alinéa.</p>	<p>« L'accord définit également les conditions dans lesquelles les mêmes organismes et les employeurs participent au financement des actions prévues à l'alinéa précédent. Il peut prévoir les</p>	<p>... l'intéressé. Alinéa sans modification</p>
<p>2. Tout employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice du dispositif visé au 1 du présent article doit verser aux organismes visés à l'article L. 351-21 une contribution égale à un mois de salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés.</p>	<p>« L'accord définit également les conditions dans lesquelles les mêmes organismes et les employeurs participent au financement des actions prévues à l'alinéa précédent. Il peut prévoir les</p>	<p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

conditions d'ancienneté exigées du salarié pour bénéficier des dispositions du présent article.

« Dans le cadre d'un accord passé avec les organismes mentionnés à l'article L. 351-21, l'Etat peut contribuer au financement des dépenses relatives aux actions engagées dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé.

« II. - Tout employeur non soumis aux dispositions de l'article L. 321-4-3 qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé doit verser aux organismes mentionnés à l'article L. 351-21 une contribution égale à six mois de salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés.

« III. - A défaut d'accord ou d'agrément de celui-ci, les mesures d'application du I et leurs modalités de financement sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 37-5

Il est inséré, après l'article L. 321-7-1 du code du travail, un nouvel article L. 321-7-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 321-7-2. - Toute action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation, doit, à peine d'irrecevabilité, être introduite dans un délai de quinze jours suivant chacune des réunions du comité d'entreprise.

« Toute contestation portant sur la régularité de la procédure de licenciement se prescrit par douze mois, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à exciper de l'irrégularité de la procédure de licenciement, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement. »

« Dans le cadre ...

... l'Etat *contribue* au financement ...

... per-sonnalisé.

« II. - Non modifié

« III. - Non modifié

Article 37-5

Sans modification

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">LIVRE III Placement et emploi TITRE II Emploi CHAPITRE I^{ER} Licenciement pour motif économique</p>	<p style="text-align: center;">Article 37-6</p> <p>I. - Le chapitre I^{er} du titre II du livre III du code du travail est complété par un article L. 321-16 ainsi rédigé :</p> <p style="padding-left: 2em;">« <i>Art. L. 321-16.</i> - I. - Lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises mentionnées à l'article L. 321-4-3 sont tenues, sauf lorsqu'elles font l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, de contribuer à la création d'activités, au développement des emplois et à atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi. Le montant de leur contribution ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé.</p> <p style="padding-left: 2em;">« Une convention entre l'entreprise et l'Etat, conclue dans un délai de six mois à compter de l'accomplissement de la formalité prévue au premier alinéa de l'article L. 321-7 détermine la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en oeuvre des actions prévues à l'alinéa précédent.</p> <p style="padding-left: 2em;">« En l'absence de convention signée, les entreprises versent au Trésor public une contribution égale au double du montant prévu au premier alinéa.</p> <p style="padding-left: 2em;">« II. - Lorsqu'un licenciement collectif effectué par une entreprise non soumise aux dispositions de l'article L. 321-4-3 est susceptible d'affecter, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels celle-ci est implantée, l'Etat peut intervenir pour favoriser la mise en oeuvre, en concertation avec les organismes mentionnés à l'article L. 311-1 et, le cas échéant, avec la ou les maisons de l'emploi, d'actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles et à atténuer les effets de la restructuration envisagée sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.</p>	<p style="text-align: center;">Article 37-6</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 2em;">« <i>Art. L. 321-16.</i> - I. - Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 2em;">« Une convention entre l'entreprise et <i>le représentant de l'Etat</i>, ...</p> <p style="padding-left: 2em;">... précédent. Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 2em;">« II. – Lorsqu'un ...</p> <p style="padding-left: 2em;">... implantée, <i>le représentant de l'Etat intervient</i> pour la mise en oeuvre ...</p> <p style="padding-left: 2em;">... d'emploi.</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale</p> <p>Art. 118. - I. - Lorsqu'une entreprise occupant entre cinquante et mille salariés procède à des licenciements économiques susceptibles par leur ampleur d'affecter l'équilibre économique du bassin d'emploi considéré, le représentant de l'Etat dans le département peut réunir l'employeur, les représentants des organisations syndicales de l'entreprise concernée, les représentants des organismes consulaires ainsi que les élus intéressés. La réunion porte sur les moyens que l'entreprise peut mobiliser pour contribuer à la création d'activités, aux actions de formation professionnelle et au développement des emplois dans le bassin d'emploi. Cette contribution est proportionnée au volume d'emplois supprimés par l'entreprise et tient compte des capacités de cette dernière.</p> <p>II. - Les entreprises occupant plus de mille salariés, ainsi que les entreprises visées à l'article L. 439-6 du code du travail, et celles visées à l'article L. 439-1 du même code dès lors qu'elles occupent ensemble plus de</p>	<p>« Selon des modalités fixées par une convention passée avec l'Etat, l'entreprise apporte une contribution à ces actions. Le niveau et la nature de sa contribution tiennent compte de sa situation financière et du nombre d'emplois supprimés.</p> <p>« III. - Les actions prévues au I et au II sont déterminées après consultation des collectivités territoriales intéressées, des organismes consulaires et des partenaires sociaux réunis au sein de la commission paritaire interprofessionnelle régionale. »</p> <p>II. - L'article 118 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale est abrogé.</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>« III. - Les actions ...</p> <p>... sociaux <i>membres</i> de la commission ...</p> <p>... régionale. <i>Leur exécution fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation, sous l'autorité du représentant de l'État, selon des modalités fixées par décret.</i></p> <p>« Ce décret détermine également les conditions dans lesquelles les entreprises dont le siège n'est pas implanté dans le bassin d'emploi affecté par le licenciement collectif contribuent aux actions prévues. »</p> <p>II. - Non modifié</p>

Textes en vigueur

mille salariés sont tenues de prendre des mesures permettant la création d'activités et le développement des emplois dans le bassin d'emploi affecté par la fermeture partielle ou totale de site.

Ces mesures prennent la forme d'actions propres de l'entreprise ou d'actions réalisées pour le compte de l'entreprise par des organismes, établissements ou sociétés s'engageant à respecter un cahier des charges défini par arrêté.

Une convention signée par l'entreprise et le représentant de l'Etat dans le département précise le contenu des actions de réactivation du bassin d'emploi prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et leurs conditions de mise en oeuvre. Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, les représentants des organismes consulaires ainsi que les élus intéressés sont réunis par le représentant de l'Etat dans le département avant la signature de la convention susvisée. Ils sont également associés au suivi de la mise en oeuvre des mesures prévues par celle-ci.

En l'absence de convention signée par l'entreprise et le représentant de l'Etat dans un délai de six mois courant à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise prévue en application des articles L. 321-2 et L. 321-3 du code du travail, l'employeur est tenu d'effectuer au Trésor public un versement égal au montant maximal prévu par le septième alinéa du présent II.

En cas d'inexécution totale ou partielle de la convention aux échéances prévues par celle-ci, l'employeur est tenu d'effectuer au Trésor public un versement égal à la différence constatée entre le montant des actions prévues par la convention et les dépenses effectivement réalisées.

Ces versements font l'objet d'un titre de perception émis par le représentant de l'Etat et transmis au trésorier-payeur général qui en assure le recouvrement.

L'entreprise tenue de mettre en oeuvre les mesures définies au présent II les finance à hauteur d'un montant

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
<p>maximum fixé dans la limite de quatre fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance visé à l'article L. 141-2 du code du travail par emploi supprimé. Ce montant ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. Le représentant de l'Etat fixe le montant applicable à l'entreprise en fonction de ses capacités financières, du nombre d'emplois supprimés et de la situation du bassin d'emploi, appréciée au regard de l'activité économique et du chômage.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions de mise en oeuvre du présent II.</p>		
<p>Code du travail</p>		
<p>Art. L. 434-3. - Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cent cinquante salariés, le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cent cinquante salariés, et sauf dans le cas où le chef d'entreprise a opté pour l'application des dispositions de l'article L. 431-1-1, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le comité peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.</p> <p>L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.</p> <p>.....</p>	<p>Article 37-7</p> <p>I. - La première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 434-3 du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :</p> <p>« L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire. Il est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Y sont inscrites de plein droit les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail. »</p>	<p>Article 37-7</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« L'ordre secrétaire. <i>Y sont inscrites de plein droit, par l'un ou par l'autre, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail. Il est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance.</i> »</p>
	<p>II. - Il est inséré après l'article L. 432-1 <i>bis</i> du code du travail un article L. 432-1 <i>ter</i> ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 432-1 <i>ter</i>. - Par dérogation à l'article L. 431-5, le chef d'entreprise qui prend la décision de lancer une offre publique d'achat ou une offre pu-</p>	<p>II. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 432-1 <i>ter</i>. - Par dérogation à l'article L. 431-5, le chef d'entreprise <i>n'est pas tenu de consulter le comité d'entreprise avant le lance-</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
Art. L. 431-5. - La décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise.	<p>offre publique d'échange portant sur le capital d'une entreprise, a la faculté de n'informer le comité d'entreprise qu'une fois l'offre rendue publique. Dans un tel cas, il doit réunir le comité d'entreprise dans les deux jours ouvrables suivant la publication de l'offre en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner. »</p> <p>III. - Le premier alinéa de l'article L. 431-5 du code du travail est complété par les mots : «, sauf dans le cas où l'employeur use du droit qui lui est conféré par l'article L. 432-1 <i>ter</i> ».</p>	<p><i>ment</i> d'une offre publique d'achat ou d'une offre publique d'échange portant sur le capital d'une entreprise. <i>En revanche</i>, il doit réunir ...</p>
	Article 37-8	... d'entraîner. »
	Les dispositions de l'article L. 320-3 du code du travail dans leur rédaction issue des dispositions de l'article 37-2 de la présente loi, ainsi que les dispositions du code du travail résultant des articles 37-3, 37-5, 37-6 et 37-7 de celle-ci sont applicables aux procédures de licenciement engagées à compter de la date de promulgation de cette loi.	III. - Non modifié
		Article 37-8
		Sans modification