

Le présent document est
établi à titre provisoire.
Seule la « Petite loi »,
publiée ultérieurement, a
valeur de texte authentique.



ASSEMBLÉE NATIONALE

SERVICE DE LA SÉANCE

DIVISION DES LOIS

8 juillet 2015

PROJET DE LOI

relatif au dialogue social et à l'emploi.

*Texte résultant des délibérations de l'Assemblée nationale
à l'issue de la seconde séance du 7 juillet 2015.*

*

* *

TITRE I^{ER}

AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ET LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

CHAPITRE I^{ER}

Une représentation universelle des salariés des très petites entreprises

Article 1^{er}

① I. – Le livre III de la deuxième partie du code du travail est complété par un titre XI ainsi rédigé :

② « *TITRE XI*

③ « *COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES
INTERPROFESSIONNELLES POUR LES SALARIÉS
ET LES EMPLOYEURS DES ENTREPRISES
DE MOINS DE ONZE SALARIÉS*

④ « *CHAPITRE I^{ER}*

⑤ « *Champ d'application*

⑥ « *Art. L. 23-111-1. – I. – Une commission paritaire interprofessionnelle est instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de onze salariés.*

⑦ « *II. – Elle représente les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés relevant des branches qui n'ont pas mis en place de commissions paritaires régionales, ou, le cas échéant, départementales lorsque leur champ de compétence géographique recouvre l'intégralité d'une région, par un accord de branche ou de niveau national et interprofessionnel ou multiprofessionnel conclu dans les conditions du présent titre :*

⑧ « *1° Exerçant au moins les mêmes attributions que celles mentionnées à l'article L. 23-113-1 ;*

⑨ « *2° Composées d'au moins cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et d'au moins cinq représentants*

des organisations syndicales de salariés représentatives, issus d'entreprises de moins de onze salariés.

⑩ « III. – Pendant la durée du mandat prévue à l'article L. 23-112-3, le champ de compétence professionnelle et territoriale de la commission paritaire régionale interprofessionnelle n'est pas modifié.

⑪ « *CHAPITRE II*

⑫ « *Composition et mandat*

⑬ « *Art. L. 23-112-1.* – La commission paritaire régionale interprofessionnelle est composée de vingt membres, salariés et employeurs d'entreprises de moins de onze salariés, désignés par les organisations syndicales de salariés et par les organisations professionnelles d'employeurs dans les conditions suivantes :

⑭ « 1° Dix sièges sont attribués aux organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, proportionnellement à leur audience dans la région auprès des salariés que la commission représente aux élections prévues aux articles L. 2122-10-1 et L. 2122-6 ;

⑮ « 2° Dix sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, répartis proportionnellement à leur audience définie au 6° de l'article L. 2151-1 auprès des entreprises de moins de onze salariés implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission.

⑯ « Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs pourvoient les sièges qui leur sont attribués en respectant la parité entre les femmes et les hommes.

⑰ « Si les sièges à pourvoir sont en nombre impair, l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes ne peut être supérieur à un.

⑱ « *Art. L. 23-112-2.* – Dans le cadre du scrutin mentionné aux articles L. 2122-10-1 et L. 2122-6, les organisations syndicales de salariés candidates mentionnées à l'article L. 2122-10-6 peuvent indiquer sur leur propagande électorale l'identité des salariés qu'elles envisagent de désigner dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles, dans la limite de dix salariés par organisation.

⑲ « Cette propagande peut être différenciée par région.

- ⑳ « L'identité des salariés figurant sur la propagande électorale et l'identité des salariés membres de la commission sont notifiées à leurs employeurs par les organisations syndicales de salariés.
- ㉑ « *Art. L. 23-112-3.* – Les membres de la commission sont désignés pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable.
- ㉒ « *Art. L. 23-112-4.* – Pour être désignés, les membres de la commission doivent être âgés de dix-huit ans révolus et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.
- ㉓ « *Art. L. 23-112-5.* – La composition de la commission paritaire régionale interprofessionnelle est rendue publique par l'autorité administrative.
- ㉔ « *Art. L. 23-112-6.* – Les contestations relatives aux conditions de désignation des membres de la commission sont de la compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours suivant la date où la composition de la commission a été rendue publique.
- ㉕ « *CHAPITRE III*
- ㉖ « *Attributions*
- ㉗ « *Art. L. 23-113-1.* – Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ont pour compétence :
- ㉘ « 1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- ㉙ « 2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- ㉚ « 3° De faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- ㉛ « 4° De faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

③② « Art. L. 23-113-2. – Les membres de la commission ont, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux entreprises, sur autorisation de l'employeur.

③③ « CHAPITRE IV

③④ « *Fonctionnement*

③⑤ « Art. L. 23-114-1. – L'employeur laisse au salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cinq heures par mois. Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission n'est pas imputé sur ce crédit d'heures. Le salarié informe l'employeur dans un délai de huit jours avant la date prévue pour son absence. Le temps peut être utilisé cumulativement, au cours d'une année civile, sans que cela conduise un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

③⑥ « Les membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles peuvent répartir entre eux le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils informent leurs employeurs respectifs de cette répartition. Cette mutualisation ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

« Le salarié informe son employeur de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation.

③⑦ « Le temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission, y compris le temps passé aux séances de la commission, est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. Il est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.

③⑧ « L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

③⑨ « Art. L. 23-114-2. – L'exercice du mandat de membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle ne peut être une cause de rupture du contrat de travail. Le licenciement et la rupture du contrat à durée déterminée d'un membre de la commission sont soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue au livre IV de la présente deuxième partie.

④① « Les salariés dont l'identité figure sur la propagande électorale des organisations syndicales de salariés conformément à l'article L. 23-112-2 et les anciens membres de la commission bénéficient également de cette protection, dans les conditions prévues au même livre IV.

④① « *Art. L. 23-114-3.* – Les frais occasionnés par le fonctionnement de la commission, la participation de ses membres aux réunions et la formation, ainsi que l'indemnisation des représentants salariés, dans les conditions définies à l'article L. 23-114-1, et l'indemnisation des représentants employeurs sont exclusivement financés par les crédits versés par le fonds prévu à l'article L. 2135-9 au titre de sa mission mentionnée au 1° de l'article L. 2135-11.

« Le montant de la rémunération du salarié membre d'une commission, maintenu par son employeur en application de l'article L. 23-114-1, est remboursé à ce dernier par l'organisation syndicale qui désigne ce salarié, à partir des crédits qu'elle reçoit du fonds prévu à l'article L. 2135-9.

« En cas de non-remboursement par l'organisation, l'employeur peut procéder à une retenue sur salaire du salarié concerné.

« Les conditions d'application du présent article sont définies par un décret en Conseil d'État.

④② « *Art. L. 23-114-4.* – La commission détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement.

④③ « *CHAPITRE V*

④④ « *Dispositions d'application*

④⑤ « *Art. L. 23-115-1.* – Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent titre, notamment :

④⑥ « 1° Les modalités de la présentation des salariés sur la propagande électorale mentionnées à l'article L. 23-112-2 ;

④⑦ « 2° Les modalités de la notification aux employeurs des salariés mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 23-112-2 par les organisations syndicales de salariés ;

④⑧ « 3° Les modalités de la publicité relative à la composition de la commission, les noms, professions et appartenance syndicale éventuelle de ses membres ;

- ④⑨ « 4° Les modalités selon lesquelles les crédits versés par le fonds prévu à l'article L. 2135-9 financent les frais occasionnés par le fonctionnement des commissions prévues au présent titre. »
- ⑤⑩ II. – Le chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :
- ⑤⑪ 1° L'article L. 2411-1 est complété par un 20° ainsi rédigé :
- ⑤⑫ « 20° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1. » ;
- ⑤⑬ 2° Est ajoutée une section 15 ainsi rédigée :
- ⑤⑭ « *Section 15*
- ⑤⑮ « *Licenciement d'un salarié*
membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle
- ⑤⑯ « Art. L. 2411-25. – Le licenciement du salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle mentionnée à l'article L. 23-111-1 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.
- ⑤⑰ « Cette autorisation est également requise pour le licenciement du salarié figurant sur la propagande électorale, pendant une durée de six mois à compter de la notification prévue à l'article L. 23-112-2, et pour le licenciement du salarié ayant siégé dans cette commission, pendant une durée de six mois à compter de l'expiration de son mandat.
- ⑤⑱ « Cette autorisation est également requise dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation du salarié sur la propagande électorale. »
- ⑤⑲ III. – Le chapitre II du même titre I^{er} est ainsi modifié :
- ⑥① 1° L'article L. 2412-1 est complété par un 16° ainsi rédigé :
- ⑥② « 16° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1. » ;
- ⑥③ 2° Est ajoutée une section 16 ainsi rédigée :

63

« Section 16

64

« **Membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle**

65

« Art. L. 2412-16. – La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle mentionnée à l'article L. 23-111-1 avant son terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

66

« Cette procédure s'applique également pendant une durée de six mois à compter de la notification prévue à l'article L. 23-112-2 et de six mois à compter de l'expiration du mandat du salarié ayant siégé dans cette commission. »

67

IV. – L'article L. 2421-2 du même code est complété par un 7° ainsi rédigé :

68

« 7° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1. »

69

V. – L'article L. 2422-1 du même code est complété par un 8° ainsi rédigé :

70

« 8° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1, ancien membre ou salarié figurant sur la propagande électorale en vue de la constitution de cette commission. »

71

VI. – Le titre III du livre IV de la deuxième partie du même code est complété par un chapitre X ainsi rédigé :

72

« CHAPITRE X

73

« **Membre d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle**

74

« Art. L. 243-10-1. – Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle mentionnée à l'article L. 23-111-1, d'un salarié figurant sur la propagande électorale des organisations syndicales en vue de la constitution de cette commission ou d'un ancien membre de la commission en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévue au présent livre est puni de la peine prévue à l'article L. 2432-1. »

- ⑦⑤ VII. – Le présent article s’applique à compter du 1^{er} juillet 2017, à l’exception de ses dispositions relatives aux articles L. 23-112-2 et L. 23-114-2 du code du travail et de ses II à VI qui entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2016.
- ⑦⑥ VIII. – À titre transitoire, jusqu’au 1^{er} juillet 2021, le 2^o de l’article L. 23-112-1 du code du travail est ainsi rédigé :
- ⑦⑦ « 2^o Dix sièges sont attribués aux organisations professionnelles d’employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, répartis proportionnellement à leur audience définie au 6^o de l’article L. 2151-1 auprès des entreprises implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission. »
- ⑦⑧ IX. – Pour l’application de l’article L. 23-111-1 du code du travail à Saint-Pierre-et-Miquelon, les mots : « commission paritaire régionale » sont remplacés par les mots : « commission paritaire territoriale ». Un décret précise la composition de la commission paritaire territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon.
- ⑦⑨ X (*nouveau*). – Le chapitre II du titre II du livre VI de la deuxième partie du code du travail est complété par un article L. 2622-3 ainsi rédigé :
- ⑧⑩ « Art. L. 2622-3. – Un décret fixe le nombre de représentants des organisations professionnelles d’employeurs et des organisations syndicales de salariés prévu aux articles L. 23-111-1 et L. 23-112-1 à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin. »

Article 1^{er} bis

- ① Le chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail est complété par un article L. 2141-13 ainsi rédigé :
- ② « Art. L. 2141-13. – Le ministre chargé du travail publie un rapport sur les salariés de très petites entreprises non couverts par une convention collective, un accord de branche, un ensemble d’accords ou un statut spécial, et met en place un plan d’action destiné à améliorer la couverture conventionnelle. »
-

Article 1^{er} quater

(Suppression conforme)

CHAPITRE II

Valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical

.....

Article 4

① Après l'article L. 2141-5 du code du travail, il est inséré un article L. 2141-5-1 ainsi rédigé :

② « *Art. L. 2141-5-1.* – En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1^o à 7^o de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise. »

Article 5

① I. – Après la sous-section 4 de la section 2 du chapitre IV du titre I^{er} du livre III de la deuxième partie du code du travail, est insérée une sous-section 4 *bis* ainsi rédigée :

- ② « *Sous-section 4 bis*
- ③ « *Représentation équilibrée des femmes et des hommes*
- ④ « *Art. L. 2314-24-1.* – Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-24 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.
- ⑤ « Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :
- ⑥ « 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- ⑦ « 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.
- ⑧ « En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.
- ⑨ « Le présent article s'applique à la liste des délégués titulaires et à la liste des délégués suppléants.
- ⑩ « *Art. L. 2314-24-2.* – Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la part de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. »
- ⑪ I *bis.* – (*Supprimé*)
- ⑫ II. – (*Non modifié*)
- ⑬ III. – L'article L. 2314-25 du même code est ainsi modifié :
- ⑭ 1° Au premier alinéa, après le mot : « électoral, », sont insérés les mots : « à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2314-24-1 » ;
- ⑮ 2° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

- ⑩ « La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats élus des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection ~~du ou~~ des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.
- ⑪ « La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions. »
- ⑫ IV. – La section 2 du chapitre IV du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est ainsi modifiée :
- ⑬ 1° L'article L. 2324-6 est abrogé ;
- ⑭ 2° Après la sous-section 4, est insérée une sous-section 4 *bis* ainsi rédigée :
- ⑮ *« Sous-section 4 bis*
- ⑯ *« Représentation équilibrée des femmes et des hommes*
- ⑰ « Art. L. 2324-22-1. – Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2324-22 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.
- ⑱ « Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :
- ⑲ « 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- ⑳ « 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

- ②⑦ « En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.
- ②⑧ « Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité d'entreprise et à la liste de ses membres suppléants.
- ②⑨ « *Art. L. 2324-22-2.* – Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. »
- ③⑩ IV bis. – (*Supprimé*)
- ③⑪ V. – (*Non modifié*)
- ③⑫ VI. – L'article L. 2324-23 du même code est ainsi modifié :
- ③⑬ 1° Au premier alinéa, après le mot : « électorat, », sont insérés les mots : « à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2324-22-1 » ;
- ③⑭ 2° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :
- ③⑮ « La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2324-22-1 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.
- ③⑯ « La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions. »
- ③⑰ VII. – (*Non modifié*)

Article 5 bis

Le 4° de l'article 1^{er} de la loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes est complété par les mots : « , qui, pour chaque conseil et chaque organisation, doit comporter un nombre égal de femmes et d'hommes, présentés alternativement ».

.....

Article 7

- ① La sous-section 1 de la section 2 du chapitre V du titre II du livre II du code de commerce est ainsi modifiée :

1° Le second alinéa du II de l'article L. 225-27-1 est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« L'élection des administrateurs représentant les salariés sur le fondement du 1° du III du présent article respecte la parité conformément à l'article L. 225-28. Lorsque deux administrateurs sont désignés sur le fondement du 2° du même III, le comité de groupe, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise désigne une femme et un homme. » ;

- ④ 2° À la seconde phrase de l'article L. 225-30-2, après le mot : « formation », sont insérés les mots : « , dont la durée ne peut être inférieure à vingt heures par an, ».

Article 7 bis

- ① I. – Le code de commerce est ainsi modifié :
- ② 1° L'article L. 225-27-1 est ainsi modifié :
- ③ a) Le premier alinéa du I est ainsi modifié :
- ④ – les mots : « cinq mille » sont remplacés par le mot : « mille » ;
- ⑤ – les mots : « dix mille » sont remplacés par les mots : « cinq mille » ;
- ⑥ – les mots : « et qui ont pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, » sont supprimés ;

- ⑦ *a bis) (nouveau)* Après le même premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Sauf lorsqu'elle est soumise à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, une société dont l'activité principale est d'acquérir et de gérer des filiales et participations peut ne pas mettre en œuvre l'obligation prévue au premier alinéa du présent I si elle détient une ou plusieurs filiales remplissant les conditions prévues au même alinéa et appliquant l'obligation qui y est prévue. » ;

a ter) (nouveau) Au second alinéa du même I, la référence : « au premier alinéa » est remplacée par les références : « aux deux premiers alinéas » ;

- ⑧ *b) (Supprimé)*

- ⑩ 2° L'article L. 225-79-2 est ainsi modifié :

- ⑪ *a)* Le premier alinéa du I est ainsi modifié :

- ⑫ – les mots : « cinq mille » sont remplacés par le mot : « mille » ;

- ⑬ – les mots : « dix mille » sont remplacés par les mots : « cinq mille » ;

- ⑭ – les mots : « et qui ont pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, » sont supprimés ;

a bis) (nouveau) Après le même premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Sauf lorsqu'elle est soumise à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, une société dont l'activité principale est d'acquérir et de gérer des filiales et participations peut ne pas mettre en œuvre l'obligation prévue au premier alinéa du présent I si elle détient une ou plusieurs filiales remplissant les conditions prévues au même alinéa et appliquant l'obligation qui y est prévue. » ;

a ter) (nouveau) Au second alinéa du même I, la référence : « au premier alinéa » est remplacée par les références : « aux deux premiers alinéas » ;

- ⑮ *b) (nouveau) (Supprimé)*

II (*nouveau*). – Dans les sociétés non soumises à l’obligation prévue aux articles L. 225-27-1, L. 225-79-2 ou L. 226-5-1 du code de commerce sur le fondement de leur rédaction antérieure à la présente loi, l’entrée en fonction des administrateurs et des membres du conseil de surveillance représentant les salariés doit intervenir au plus tard six mois après l’assemblée générale portant les modifications statutaires nécessaires à leur élection ou à leur désignation.

L’assemblée générale mentionnée au premier alinéa du présent II a lieu au plus tard dans les six mois suivant la clôture :

1° De l’exercice 2016 pour les sociétés qui emploient, à la clôture des deux exercices consécutifs précédents, plus de cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou plus de dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l’étranger ;

2° De l’exercice 2017 pour les sociétés qui emploient, à la clôture des deux exercices consécutifs précédents, plus de mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou plus de cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l’étranger ;

Dans les sociétés mentionnées au premier alinéa du I des articles L. 225-27-1 et L. 225-79-2 du code de commerce dont l’une des filiales, directe ou indirecte, est soumise à l’obligation prévue aux articles L. 225-27-1, L. 225-79-2 ou L. 226-5-1 du même code sur le fondement de leur rédaction antérieure à la présente loi, l’entrée en fonction des administrateurs et des membres du conseil de surveillance représentant les salariés doit intervenir au plus tard à la date du terme des mandats exercés, dans la ou les filiales ci-dessus mentionnées, par les administrateurs et les membres du conseil de surveillance représentant les salariés.

Article 7 *ter*

- ① Le chapitre IV du titre II du livre V de la sixième partie du code des transports est complété par un article L. 6524-6 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 6524-6.* – Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant élu ou désigné est un personnel navigant exerçant l’une des fonctions mentionnées à l’article L. 6521-1 du présent code, le crédit

d'heures légal prévu aux articles L. 2142-1-3, L. 2143-13, L. 2143-15, L. 2315-1, L. 2325-6, L. 2326-6 et L. 4614-3 du code du travail, ou le crédit d'heures conventionnel, est regroupé en jours.

- ③ « Il ne peut être attribué moins d'un jour. Un jour de délégation comprend cinq heures au titre du mandat exercé. Lorsque le crédit d'heures légal ou conventionnel est supérieur à un multiple de cinq, les heures excédentaires donnent droit à demi-journée. »

CHAPITRE III

Des instances représentatives du personnel adaptées à la diversité des entreprises

Article 8 A

(Supprimé)

Article 8

- ① I. – L'article L. 2326-1 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Le premier alinéa est ainsi modifié :
- ③ *aa) (Supprimé)*
- ④ *a) À la première phrase, les mots : « deux cents » sont remplacés par les mots : « trois cents » et sont ajoutés les mots : « et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » ;*
- ⑤ *b) La seconde phrase est ainsi rédigée :*
- ⑥ « Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. » ;
- ⑦ 2° Après le mot : « constitution », la fin du deuxième alinéa est ainsi rédigée : « de l'une des institutions mentionnées au premier alinéa ou du renouvellement de l'une d'entre elles. » ;
- ⑧ 3° Le dernier alinéa est ainsi rédigé :
- ⑨ « La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de

travail peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique. » ;

- ⑩ 4° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
- ⑪ « Lorsque l'employeur met en place une délégation unique du personnel au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une délégation unique du personnel est mise en place au sein de chaque établissement distinct, au sens de l'article L. 2327-1. »
- ⑫ I *bis* et II. – (*Non modifiés*)
- ⑬ III. – La section 3 du chapitre VI du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est ainsi rédigée :
- ⑭ « Section 3
- ⑮ « *Attributions et fonctionnement*
- ⑯ « Art. L. 2326-3. – Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent l'ensemble de leurs attributions.
- ⑰ « Art. L. 2326-4. – Les membres de la délégation unique du personnel désignent un secrétaire et un secrétaire adjoint dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.
- ⑱ « Art. L. 2326-5. – Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conservent leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve des adaptations suivantes :
- ⑲ « 1° La délégation est réunie au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur. Au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- ⑳ « 2° Le secrétaire et le secrétaire adjoint désignés en application de l'article L. 2326-4 exercent les fonctions dévolues au secrétaire du comité d'entreprise et au secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

- ⑳ « 3° Un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la délégation unique du personnel. Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit. L'ordre du jour est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger huit jours au moins avant la séance ;
- ㉑ « 4° Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, un avis unique de la délégation unique du personnel est recueilli au titre de ces deux institutions, sous réserve que les personnes mentionnées à l'article L. 4613-2 aient été convoquées à la réunion et que l'inspecteur du travail en ait été prévenu en application de l'article L. 4614-11 ;
- ㉒ « 5° Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du comité d'entreprise et sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la délégation unique du personnel a recours à une expertise commune, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'État. L'expert ou les experts menant une expertise commune doivent répondre aux mêmes exigences que celles définies aux articles L. 2325-35 et L. 4614-12 ;
- ㉓ « 6° Les avis de la délégation unique du personnel sont rendus dans les délais applicables aux avis du comité d'entreprise ;
- ㉔ « 7° Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative.
- ㉕ « *Art. L. 2326-6.* – Les règles en matière de crédit d'heures de délégation pour chacune des institutions sont adaptées comme suit :
- ㉖ « 1° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, un nombre d'heures fixé par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants constituant la délégation unique. ~~Le membre informe l'employeur dans un délai de huit jours avant la date prévue pour son absence.~~ Ce temps peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de

délégation dont il bénéficie. Les conditions d'utilisation des heures de délégation sont fixées par décret en Conseil d'État ;

- ⑳ « 2° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur. Cette répartition ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application du 1° ;
- ㉑ « 3° Un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables que celles mentionnées au présent article. »
- ㉒ IV et V. – (*Non modifiés*)

Article 9

- ① Le livre III de la deuxième partie du code du travail est complété par un titre IX ainsi rédigé :
- ② « *TITRE IX*
- ③ « ***REGROUPEMENT PAR ACCORD DES INSTITUTIONS
REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL***
- ④ « *CHAPITRE I^{ER}*
- ⑤ « *Mise en place et attributions*
- ⑥ « *Art. L. 2391-1.* – Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.
- ⑦ « L'instance est dotée de la personnalité civile et gère, le cas échéant, son patrimoine.

- ⑧ « Sa mise en place a lieu lors de la constitution de l'une des trois institutions représentatives mentionnées au premier alinéa ou lors du renouvellement de l'une d'entre elles.
- ⑨ « L'accord mentionné au même premier alinéa prévoit la prorogation ou la réduction de la durée du mandat des membres des institutions faisant l'objet du regroupement, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de l'instance prévue audit premier alinéa.
- ⑩ « Art. L. 2391-2 à L. 2391-4. – (*Non modifiés*)
- ⑪ « *CHAPITRE II*
- ⑫ « *Composition et élection*
- ⑬ « Art. L. 2392-1 à L. 2392-3. – (*Non modifiés*)
- ⑭ « *CHAPITRE III*
- ⑮ « *Fonctionnement*
- ⑯ « Art. L. 2393-1. – L'accord mentionné aux articles L. 2391-1 ou L. 2391-3 fixe les modalités de fonctionnement de l'instance, notamment :
- ⑰ « 1° Le nombre minimal de réunions, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois ;
- ⑱ « 2° Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel ;
- ⑲ « 3° Le rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants ;
- ⑳ « 4° Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'instance ;
- ㉑ « 5° Le nombre de jours de formation dont bénéficient les membres pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'État ;
- ㉒ « 6° Lorsque l'instance inclut le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- ②③ « a) La composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à laquelle peuvent être confiées, par délégation, tout ou partie des attributions reconnues au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et que la commission exerce pour le compte de l'instance ;
- ②④ « b) Un nombre minimal de réunions de l'instance consacrées, en tout ou partie, à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui ne peut être inférieur à quatre par an.
- ②⑤ « Art. L. 2393-2 et L. 2393-3. – (*Non modifiés*)
- ②⑥ « *CHAPITRE IV*
- ②⑦ « *Suppression*
- ②⑧ « Art. L. 2394-1. – (*Non modifié*) »

Article 9 bis

(Supprimé)

Article 10

- ① I. – (*Non modifié*)
- ② II. – L'article L. 2327-2 du code du travail est ainsi modifié :
- ③ 1° À la fin du second alinéa, les références : « L. 2323-21 et L. 2323-26 » sont remplacées par les références : « L. 2323-35 à L. 2323-43 » ;
- ④ 2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
- ⑤ « Il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités d'établissement. Le comité central d'entreprise est également seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies. »
- ⑥ III à V. – (*Non modifiés*)

Article 11

- ① I. – Le premier alinéa de l'article L. 4611-1 du code du travail est ainsi rédigé :
- ② « Les entreprises d'au moins cinquante salariés mettent en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans leurs établissements d'au moins cinquante salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de cinquante salariés, dans au moins l'un d'entre eux. Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. »
- ③ I bis et II. – (*Non modifiés*)
- ④ III. – L'article L. 4612-8 du même code est ainsi rétabli :
- ⑤ « *Art. L. 4612-8.* – Dans l'exercice de leurs attributions consultatives, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 disposent d'un délai d'examen suffisant leur permettant d'exercer utilement leurs attributions, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises.
- ⑥ « Sauf dispositions législatives spéciales, un accord collectif d'entreprise conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-6 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'État fixe les délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, dans lesquels les avis sont rendus, ainsi que le délai dans lequel le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail transmet son avis au comité d'entreprise lorsque les deux comités sont consultés sur le même projet. ~~Ces délais ne peuvent être inférieurs à quinze jours.~~
- ⑦ « À l'expiration de ces délais, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif. »
- ⑧ IV à VII. – (*Non modifiés*)

Article 12

- ① I. – Le livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° et 2° (*Supprimés*)
- ③ 3° La section 1 du chapitre V du titre II est complétée par un article L. 2325-5-1 ainsi rédigé :
- ④ « *Art. L. 2325-5-1.* – Le recours à la visioconférence pour réunir le comité d’entreprise peut être autorisé par accord entre l’employeur et les membres élus du comité. En l’absence d’accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;
- ⑤ 4° L’article L. 2325-20 est ainsi modifié :
- ⑥ a) Au début, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
- ⑦ « Les délibérations du comité d’entreprise sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définies par un accord conclu dans les conditions prévues au troisième alinéa de l’article L. 2323-3 ou, à défaut, par un décret. » ;
- ⑧ b) Le premier alinéa est ainsi rédigé :
- ⑨ « À l’issue du délai mentionné au premier alinéa, le procès-verbal est transmis à l’employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité d’entreprise suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. » ;
- ⑩ c) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
- ⑪ « Un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l’enregistrement ou à la sténographie des séances du comité. » ;
- ⑫ 4° *bis* Après l’article L. 2327-13, il est inséré un article L. 2327-13-1 ainsi rédigé :
- ⑬ « *Art. L. 2327-13-1.* – Le recours à la visioconférence pour réunir le comité central d’entreprise peut être autorisé par accord entre l’employeur et les membres élus du comité. En l’absence d’accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans

lesquelles le comité central d'entreprise peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;

- ⑭ 5° L'article L. 2334-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ⑮ « Le recours à la visioconférence pour réunir le comité de groupe peut être autorisé par accord entre le président et les représentants du personnel siégeant au comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité de groupe peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;
- ⑯ 6° Le chapitre I^{er} du titre IV est complété par un article L. 2341-12 ainsi rédigé :
- ⑰ « *Art. L. 2341-12.* – Le recours à la visioconférence pour réunir le comité d'entreprise européen peut être autorisé par accord entre le chef de l'entreprise dominante du groupe et les représentants du personnel siégeant au comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise européen peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;
- ⑱ 7° La sous-section 4 de la section 1 du chapitre III du titre V est complétée par un article L. 2353-27-1 ainsi rédigé :
- ⑲ « *Art. L. 2353-27-1.* – Le recours à la visioconférence pour réunir le comité de la société européenne peut être autorisé par accord entre le président et les représentants du personnel siégeant au comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité de la société européenne peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret. » ;
- ⑳ 8° Il est ajouté un titre X ainsi rédigé :

⑳

« TITRE X

㉑

« RÉUNIONS COMMUNES
DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

㉓

« CHAPITRE UNIQUE

㉔

« Dispositions générales

㉕

« Art. L. 23-101-1. – L'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel définies au présent livre et à l'article L. 4616-1 lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

㉖

« Il inscrit ce projet à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution. Cet ordre du jour est communiqué au moins huit jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

㉗

« Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées.

㉘

« Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

㉙

« Art. L. 23-101-2. – Le recours à la visioconférence pour tenir les réunions communes prévues à l'article L. 23-101-1 peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres des institutions réunies. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il est possible, dans ce cadre, de procéder à un vote à bulletin secret. »

㉚

II. – (*Non modifié*)

CHAPITRE IV

Un dialogue social plus stratégique dans les entreprises

Article 13

①

I. – La sous-section 1 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail comprend les articles L. 2323-1 à L. 2323-9, tels qu'ils résultent du présent I, et est ainsi modifiée :

- ② 1° Après le premier alinéa de l'article L. 2323-1, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ③ « Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, lorsque ces questions ne font pas l'objet des consultations prévues à l'article L. 2323-6. » ;
- ④ 2° L'article L. 2323-2 est ainsi modifié :
- ⑤ a) La référence : « L. 2323-25 » est remplacée par la référence : « L. 2323-42 » ;
- ⑥ b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
- ⑦ « Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise. » ;
- ⑧ 3° L'article L. 2323-3 est ainsi modifié :
- ⑨ a) Au premier alinéa, les mots : « , définies aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60 » sont supprimés ;
- ⑩ b) La première phrase du troisième alinéa est ainsi modifiée :
- ⑪ – après le mot : « spéciales, », sont insérés les mots : « l'accord défini à l'article L. 2323-7 ou, en l'absence de délégué syndical, » ;
- ⑫ – à la fin, les références : « L. 2323-6 à L. 2323-60, ainsi qu'aux articles L. 2281-12, L. 2323-72 et L. 3121-11 » sont remplacées par les mots : « L. 2323-10, L. 2323-12, L. 2323-15 et L. 3121-11, ainsi qu'aux consultations ponctuelles prévues à la présente section » ;
- ⑬ 4° Les articles L. 2323-6 et L. 2323-7 sont ainsi rédigés :
- ⑭ « *Art. L. 2323-6.* – Le comité d'entreprise est consulté chaque année dans les conditions définies à la présente section sur :
- ⑮ « 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- ⑯ « 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;

- ⑰ « 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
- ⑱ « Art. L. 2323-7. – Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12, peut définir :
- ⑲ « 1° Les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise prévues aux sous-sections 3 et 4 de la présente section ;
- ⑳ « 2° La liste et le contenu des informations récurrentes prévues aux sous-sections 3, 4 et 6, à l'exception des documents comptables mentionnés à l'article L. 2323-13 et des données mentionnées au 2° de l'article L. 2323-17 ;
- ㉑ « 3° Le nombre de réunions annuelles du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2325-14, qui ne peut être inférieur à six.
- ㉒ « L'accord d'entreprise peut également définir les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 sont rendus. » ;
- ㉓ 5° L'article L. 2323-7-2 devient l'article L. 2323-8 et est ainsi modifié :
- ㉔ a) Le premier alinéa est complété par les mots : « ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » ;
- ㉕ b) Après le 1°, il est inséré un 1° *bis* ainsi rédigé :
- ㉖ « 1° *bis* Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ; »
- ㉗ 6° L'article L. 2323-7-3 devient l'article L. 2323-9 et est ainsi modifié :
- ㉘ a) Le premier alinéa est ainsi modifié :

- ②9 – les mots : « contenus dans les rapports et informations » sont supprimés ;
- ③0 – après la première occurrence du mot : « entreprise », sont insérés les mots : « et au comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail » ;
- ③1 – le mot : « ses » est remplacé par le mot : « leurs » ;
- ③2 – la référence : « L. 2323-7-2 » est remplacée par la référence : « L. 2323-8 » ;
- ③3 b) Au dernier alinéa, après le mot : « entreprise », sont insérés les mots : « et du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».
- ③4 II. – (*Non modifié*)
- ③5 III. – La sous-section 3 de la même section 1 est ainsi rédigée :
- ③6 « *Sous-section 3*
- ③7 « *Consultation annuelle*
sur la situation économique et financière de l’entreprise
- ③8 « *Art. L. 2323-12.* – La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l’entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l’entreprise, y compris sur l’utilisation du crédit d’impôt pour les dépenses de recherche, et sur l’utilisation du crédit d’impôt pour la compétitivité et l’emploi.
- ③9 « L’avis du comité d’entreprise est transmis à l’organe chargé de l’administration ou de la surveillance de l’entreprise.
- ④0 « *Art. L. 2323-13.* – En vue de la consultation prévue à l’article L. 2323-12, l’employeur met à la disposition du comité d’entreprise, dans les conditions prévues à l’article L. 2323-9 :
- ④1 « 1° Les informations sur l’activité et sur la situation économique et financière de l’entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l’année à venir. Ces informations sont tenues à la disposition de l’autorité administrative ;
- ④2 « 2° Pour toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à l’assemblée générale des actionnaires ou à l’assemblée des associés, les communications et les copies transmises aux actionnaires dans les conditions prévues aux articles

L. 225-100, L. 225-102-2, L. 225-108 et L. 225-115 à L. 225-118 du code de commerce, ainsi que le rapport des commissaires aux comptes. Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise ;

④③ « 3° Pour les sociétés commerciales mentionnées à l'article L. 232-2 du code de commerce et les groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du même code, les documents établis en application du même article et des articles L. 232-3 et L. 232-4 dudit code. Ces documents sont réputés confidentiels, au sens de l'article L. 2325-5 du présent code ;

④④ « 4° Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables qu'elles établissent ;

④⑤ « 5° Les informations sur les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt prévu à l'article 244 *quater* C du code général des impôts et sur leur utilisation ;

④⑥ « 6° Les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

④⑦ « *Art. L. 2323-14.* – Un décret en Conseil d'État précise le contenu des informations prévues à la présente sous-section, qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. »

④⑧ 1° à 4° (*Supprimés*)

④⑨ IV. – La sous-section 4 de la même section 1 est ainsi modifiée :

⑤① 1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi » ;

⑤② 2° La division et l'intitulé du paragraphe 3 sont supprimés ;

⑤③ 3° (*Supprimé*)

⑤④ 4° Le paragraphe 1 est ainsi rédigé :

⑤⑤ « *Paragraphe 1*

⑤⑥ « *Dispositions communes*

⑤⑦ « *Art. L. 2323-15.* – La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les

actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

- ⑤7 « Art. L. 2323-16. – Afin d'étudier l'incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération, le comité d'entreprise bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de la compétence de ce dernier.
- ⑤8 « Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.
- ⑤9 « Art. L. 2323-17. – En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-15, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 :
- ⑥0 « 1° Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
- ⑥1 « 2° Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 1° *bis* de l'article L. 2323-8, ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action mentionnés au troisième alinéa du 2° de l'article L. 2242-8 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ⑥2 « 3° Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;
- ⑥3 « 4° Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- ⑥4 « 5° Les informations sur la durée du travail, portant sur :

- ⑥5 « a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;
- ⑥6 « b) À défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues à l'article L. 3121-11 ;
- ⑥7 « c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;
- ⑥8 « d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 ;
- ⑥9 « e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue à l'article L. 3141-13, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;
- ⑦0 « 6° Les éléments figurant dans le rapport et le programme annuels de prévention présentés par l'employeur au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, prévus à l'article L. 4612-16 ;
- ⑦1 « 7° Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- ⑦2 « 8° Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;
- ⑦3 « 9° Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à l'article L. 2281-11.
- ⑦4 « Art. L. 2323-18. – Les informations mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 2323-17 sont mises à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagnées de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion de ce dernier.
- ⑦5 « Art. L. 2323-19. – Un décret en Conseil d'État précise le contenu des informations prévues au présent paragraphe, qui peut varier selon que

l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. ~~Il détermine également les modalités de la mise à la disposition des salariés et de toute personne qui demande ces informations d'une synthèse du plan d'action mentionné au 2° de l'article L. 2323-17.~~ » ;

- ⑦⑥ 5° Le paragraphe 2 est intitulé : « Dispositions complémentaires pour les entreprises d'au moins trois cents salariés » et comprend les articles L. 2323-20 à L. 2323-27, tels qu'ils résultent des *a* à *e* suivants :
- ⑦⑦ *a*) L'article L. 2323-68 devient l'article L. 2323-20 et est ainsi modifié :
- ⑦⑧ – au premier alinéa, la référence : « L. 2323-77 » est remplacée par la référence : « L. 2323-27 » et les mots : « l'employeur établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est au moins » sont remplacés par les mots : « la consultation prévue à l'article L. 2323-15 porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise lorsque l'entreprise compte plus » ;
- ⑦⑨ – le même premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ⑦⑩ « À cette fin, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9, les données relatives à ce bilan social. » ;
- ⑦⑪ – au deuxième alinéa, les mots : « il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un » sont remplacés par les mots : « le comité d'établissement est consulté sur le » ;
- ⑦⑫ *a bis*) L'article L. 2323-69 devient l'article L. 2323-21 ;
- ⑦⑬ *b*) L'article L. 2323-70 devient l'article L. 2323-22 et, au premier alinéa, les mots : « en un document unique » sont supprimés ;
- ⑦⑭ *c*) L'article L. 2323-71 devient l'article L. 2323-23 et, au premier alinéa, après le mot : « national », sont insérés les mots : « et interprofessionnel » ;
- ⑦⑮ *d*) L'article L. 2323-72 devient l'article L. 2323-24 et est ainsi rédigé :
- ⑦⑯ « *Art. L. 2323-24.* – Les informations du bilan social sont mises à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

- ⑧7 « Elles sont mises à la disposition de l'inspecteur du travail avec l'avis du comité d'entreprise dans un délai de quinze jours à compter de la réunion du comité d'entreprise. » ;
- ⑧8 *d bis*) Les articles L. 2323-74 et L. 2323-75 deviennent, respectivement, les articles L. 2323-25 et L. 2323-26 ;
- ⑧9 *e*) L'article L. 2323-77 devient l'article L. 2323-27 et est ainsi modifié :
- ⑨0 – au début, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
- ⑨1 « Un décret en Conseil d'État précise le contenu des informations prévues au présent paragraphe. » ;
- ⑨2 – au premier alinéa, la référence : « de la présente sous-section » est remplacée par les références : « des articles L. 2323-20 à L. 2323-26 » ;
- ⑨3 *f*) (*Supprimé*)
- ⑨4 V. – La sous-section 5 de la même section 1 est ainsi modifiée :
- ⑨5 1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Consultations et informations ponctuelles du comité d'entreprise » ;
- ⑨6 2° Sont insérés :
- ⑨7 *a*) Un paragraphe 1, intitulé : « Organisation et marche de l'entreprise » et comprenant des sous-paragraphes 1 à 5, tels qu'ils résultent des cinq derniers alinéas du présent *a*.
- ⑨8 Le sous-paragraphe 1 est intitulé : « Organisation de l'entreprise » et comprend l'article L. 2323-7 qui devient l'article L. 2323-28.
- ⑨9 Le sous-paragraphe 2 est intitulé : « Introduction de nouvelles technologies » et comprend les articles L. 2323-13 et L. 2323-14, qui deviennent, respectivement, les articles L. 2323-29 et L. 2323-30.
- ⑩0 Le sous-paragraphe 3 est intitulé : « Restructuration et compression des effectifs » et comprend les articles L. 2323-15 et L. 2323-16, qui deviennent, respectivement, les articles L. 2323-31 et L. 2323-32.
- ⑩1 Le sous-paragraphe 4 est intitulé : « Modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise » et comprend les articles

L. 2323-19 et L. 2323-20, qui deviennent, respectivement, les articles L. 2323-33 et L. 2323-34.

- 102** Le sous-paragraphe 5 est intitulé : « Offre publique d'acquisition » et comprend les articles L. 2323-21 à L. 2323-26-1 B, qui deviennent, respectivement, les articles L. 2323-35 à L. 2323-45 ;
- 103** b) Un paragraphe 2 intitulé : « Conditions de travail » et comprenant les articles L. 2323-27 et L. 2323-32, qui deviennent, respectivement, les articles L. 2323-46 et L. 2323-47 ;
- 104** c) Un paragraphe 3 intitulé : « Procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire » et comprenant les articles L. 2323-44 et L. 2323-45, qui deviennent, respectivement, les articles L. 2323-48 et L. 2323-49 ;
- 105** 3° À la fin du dernier alinéa de l'article L. 2323-34, tel qu'il résulte du *a* du 2° du présent V, la référence : « du paragraphe 8 » est remplacée par la référence : « du sous-paragraphe 5 » ;
- 106** 4° À la fin du deuxième alinéa de l'article L. 2323-35, tel qu'il résulte du *a* du 2° du présent V, la référence : « L. 2323-25 » est remplacée par la référence : « L. 2323-42 » ;
- 107** 5° Au premier alinéa de l'article L. 2323-36 et à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2323-38, tels qu'ils résultent du *a* du 2° du présent V, la référence : « L. 2323-21 » est remplacée par la référence : « L. 2323-35 » ;
- 108** 6° À l'article L. 2323-39, tel qu'il résulte du *a* du 2° du présent V, la référence : « L. 2323-22-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-38 » ;
- 109** 6° *bis* Au début de l'article L. 2323-40, tel qu'il résulte du *a* du 2° du présent V, la mention : « I. – » est supprimée ;
- 110** 7° À la première phrase du premier alinéa et à la fin de la seconde phrase du second alinéa de l'article L. 2323-40, tel qu'il résulte du *a* du 2° du présent V, les références : « L. 2323-21 à L. 2323-23 » sont remplacées par les références : « L. 2323-35 à L. 2323-39 » ;
- 111** 8° À la première phrase du premier alinéa et à la fin du deuxième alinéa de l'article L. 2323-41, tel qu'il résulte du *a* du 2° du présent V, les

références : « L. 2323-21 et L. 2323-23 » sont remplacées par les références : « L. 2323-35 et L. 2323-39 » ;

⑪② 9° Au second alinéa de l'article L. 2323-42, tel qu'il résulte du *a* du 2° du présent V, la référence : « L. 2323-23-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-40 » ;

⑪③ 10° À l'article L. 2323-44, tel qu'il résulte du *a* du 2° du présent V, les références : « L. 2323-21-1 et L. 2323-23 » sont remplacées par les références : « L. 2323-36 et L. 2323-39 » ;

⑪④ 11° À l'article L. 2323-45, tel qu'il résulte du *a* du 2° du présent V, les références : « L. 2323-22-1 à L. 2323-26-1 A » sont remplacées par les références : « L. 2323-38 à L. 2323-44 » ;

⑪⑤ 12° Au premier alinéa de l'article L. 2323-46, tel qu'il résulte du *b* du 2° du présent V, les mots : « sur les problèmes généraux » sont remplacés par les mots : « en cas de problème ponctuel ».

⑪⑥ VI à IX, IX *bis* et X. – (*Non modifiés*)

⑪⑦ X *bis*. – Le premier alinéa de l'article L. 2325-38 du code du travail est complété par les mots : « et en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle ».

XI. – (*Non modifié*)

XII. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° À la fin du second alinéa de l'article L. 1143-1, les mots : « du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes prévu à l'article L. 2323-57 » sont remplacés par les mots : « des données mentionnées au 1° *bis* de l'article L. 2323-8 » ;

2° À la fin du 1° du I de l'article L. 1233-30, à la première phrase de l'article L. 1233-33, au deuxième alinéa du I de l'article L. 1233-58 et au premier alinéa de l'article L. 4614-12-1, la référence : « L. 2323-15 » est remplacée par la référence : « L. 2323-31 » ;

3° À l'avant-dernier alinéa de l'article L. 1233-57-3, la référence : « L. 2323-26-2 » est remplacée par la référence : « L. 2323-56 » ;

4° À l'article L. 2313-7-1, les références : « L. 2323-26-1 à L. 2323-26-3 » sont remplacées par les références : « L. 2323-12, L. 2323-56 et L. 2323-57 » ;

5° L'article L. 2313-14 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, la référence : « L. 2323-78 » est remplacée par la référence : « L. 2323-50 » ;

b) À la fin du 1°, la référence : « L. 2323-81 » est remplacée par la référence : « L. 2323-53 » ;

5° *bis (nouveau)* Au premier alinéa de l'article L. 2323-4, dans sa rédaction résultant de la loi n° du pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, la référence : « L. 2323-7-3 » est remplacée par la référence : « L. 2323-9 » ;

6° À la fin du 1° de l'article L. 2325-26, les références : « L. 2323-33 et suivants » sont remplacées par les mots : « L. 2323-10 et L. 2323-15 dans les domaines qui relèvent de sa compétence » ;

7° L'article L. 2325-37 est ainsi modifié :

a) Au deuxième alinéa, la référence : « L. 2323-20 » est remplacée par la référence : « L. 2323-34 » ;

b) Au dernier alinéa, les références : « L. 2323-21 à L. 2323-26-1 A » sont remplacées par les références : « L. 2323-35 à L. 2323-44 » et, à la fin, la référence : « L. 2323-22-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-38 » ;

8° À la fin du premier alinéa de l'article L. 2325-38, les références : « L. 2323-13 et L. 2323-14 » sont remplacées par les références : « L. 2323-29 et L. 2323-30 » ;

9° À l'article L. 2328-2, la référence : « L. 2323-68 » est remplacée par la référence : « L. 2323-20 » ;

10° À la seconde phrase du second alinéa de l'article L. 2332-1, la référence : « L. 2323-7-1 » est remplacée par la référence : « L. 2323-10 » ;

11° L'article L. 2332-2 est ainsi modifié :

a) À la seconde phrase du premier alinéa, les références : « L. 2323-21 à L. 2323-23 » sont remplacées par les références : « L. 2323-35 à L. 2323-39 » ;

b) Au second alinéa, les références : « L. 2323-21 et suivants » sont remplacées par les références : « L. 2323-26 à L. 2323-44 » ;

11° *bis (nouveau)* À la fin du dernier alinéa de l'article L. 3341-6, dans sa rédaction résultant de la loi n° du pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, la référence : « L. 2323-7-2 » est remplacée par la référence : « L. 2323-8 » ;

12° Au premier alinéa de l'article L. 4612-9, la référence : « L. 2323-13 » est remplacée par la référence : « L. 2323-29 » ;

13° À la fin de l'article L. 4612-10, la référence : « L. 2323-14 » est remplacée par la référence : « L. 2323-30 » ;

14° À la fin de l'article L. 5121-20, les mots : « dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47 » sont supprimés ;

15° À la fin du second alinéa de l'article L. 6122-1, la référence : « L. 2323-33 » est remplacée par la référence : « L. 2323-15 ».

XIII à XVII. – (*Non modifiés*)

Article 14

- ① I. – (*Non modifié*)
- ② II. – La section 2 du même chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :
- ③ 1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée » ;
- ④ 2° Les divisions et les intitulés des sous-sections 1 à 5 sont supprimés ;
- ⑤ 3° Elle comprend des articles L. 2242-5 à L. 2242-7 ;
- ⑥ 4° L'article L. 2242-5 est ainsi rédigé :
- ⑦ « Art. L. 2242-5. – La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :
- ⑧ « 1° Les salaires effectifs ;
- ⑨ « 2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;

- ⑩ « 3° L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;
- ⑪ « 4° Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.
- ⑫ « Cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts. » ;
- ⑬ 5° L'article L. 2242-9-1 devient l'article L. 2242-6 et est ainsi modifié :
- ⑭ a) Au premier alinéa, le mot : « annuelle » est remplacé par les mots : « prévue à l'article L. 2242-5 » ;
- ⑮ b) Au second alinéa, les mots : « à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1 » sont remplacés par les mots : « à cette obligation annuelle de négocier » ;
- ⑯ 6° L'article L. 2242-10 devient l'article L. 2242-7 ;
- ⑰ 7° et 8° (*Supprimés*)
- ⑱ III. – La section 3 du même chapitre II est ainsi modifiée :
- ⑲ 1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail » ;
- ⑳ 2° Les divisions et les intitulés des sous-sections 1 et 2 sont supprimés ;
- ㉑ 3° Elle comprend des articles L. 2242-8 à L. 2242-12 ;
- ㉒ 4° L'article L. 2242-8 est ainsi rédigé :

- ②③ « Art. L. 2242-8. – La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :
- ②④ « 1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- ②⑤ « 2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 1° *bis* de l'article L. 2323-8.
- ②⑥ « Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.
- ②⑦ « En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.
- ②⑧ « En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-5 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;

- ②⑨ « 3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- ③⑩ « 4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
- ③① « 5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.
- ③② « Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au premier alinéa du présent 5° porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale ;
- ③③ « 6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre I^{er} du titre VIII du présent livre. » ;
- ③④ 4° *bis* Les articles L. 2242-5-1, L. 2242-6 et L. 2242-14 deviennent, respectivement, les articles L. 2242-9, L. 2242-10 et L. 2242-11 et sont ainsi modifiés :
- ③⑤ a) À la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2242-9, tel qu'il résulte du présent 4° *bis*, les mots : « mentionné à l'article L. 2242-5 » sont remplacés par les mots : « portant sur les objectifs et les mesures mentionnées au 2° de l'article L. 2242-8 » et, à la fin, les mots : « défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 » sont remplacés par les mots : « mentionné au 2° de l'article L. 2323-17 » ;
- ③⑥ b) À l'article L. 2242-10, tel qu'il résulte du présent 4° *bis*, la référence : « L. 2242-5 » est remplacée par la référence : « L. 2242-8 » ;
- ③⑦ 5° L'article L. 2242-12 est ainsi rétabli :
- ③⑧ « *Art. L. 2242-12.* – La négociation prévue à l'article L. 2242-8 peut également porter sur la prévention de la pénibilité prévue au chapitre III du titre VI du livre I^{er} de la quatrième partie. L'accord conclu sur ce thème dans le cadre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné à

l'article L. 4163-3, sous réserve du respect des autres dispositions prévues au même chapitre III. »

③⑨ IV. – (*Non modifié*)

④⑩ V. – Le même chapitre II est complété par une section 5 ainsi rédigée :

④⑪ « Section 5

④⑫ « ***Adaptation des règles de négociation par voie d'accord***

④⑬ « Art. L. 2242-20. – Dans les entreprises satisfaisant à l'obligation d'accord ou, à défaut, de plan d'action, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord d'entreprise signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections de titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, peut modifier la périodicité de chacune des négociations prévues à l'article L. 2242-1 pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale.

④⑭ « Dans le cas où un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs définie au 1° de l'article L. 2242-5, une organisation signataire peut, au cours de la période fixée par l'accord, formuler la demande que cette négociation soit engagée. L'employeur y fait droit sans délai.

④⑮ « Cet accord peut également adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations mentionnés au présent chapitre, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.

④⑯ « Lorsqu'un accord modifie la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle définie au 2° de l'article L. 2242-8, l'entreprise remplit l'obligation prévue à l'article L. 2242-9 pendant la durée prévue par l'accord. »

④⑰ V bis et VI. – (*Non modifiés*)

VII (*nouveau*). – Le VII de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° À la première phrase, la référence : « L. 2242-8 » est remplacée par la référence : « L. 2242-5 » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Dans le cas où la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs a été portée à une durée supérieure à un an en application de l'article L. 2242-20 dudit code, le présent VII n'est pas applicable pendant la durée fixée par l'accord. Au terme de cette durée ou si une organisation signataire a demandé que cette négociation soit engagée sans délai, lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-5 du même code, dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 dudit code, le montant de l'exonération est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. »

VIII (*nouveau*). – Le V *bis* de l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° À la première phrase, la référence : « L. 2242-8 » est remplacée par la référence : « L. 2242-5 » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Dans le cas où la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs a été portée à une durée supérieure à un an en application de l'article L. 2242-20 dudit code, le présent V *bis* n'est pas applicable pendant la durée fixée par l'accord. Au terme de cette durée ou si une organisation signataire a demandé que cette négociation soit engagée sans délai, lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-5 du même code, dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 dudit code, le montant de l'exonération est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. »

IX (*nouveau*). – Au dernier alinéa de l'article L. 2101-6 du code des transports, la référence : « à l'article L. 2242-12 » est remplacée par la référence : « au 3° de l'article L. 2242-5 ».

X (*nouveau*). – Au 7° de l'article 8 de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005, la référence : « L. 2242-5 » est remplacée par la référence : « L. 2242-8 ».

Article 14 bis

(Conforme)

Article 15

① I. – *(Non modifié)*

I bis (nouveau). – Après l'article L. 2232-21 du code du travail, il est inséré un article L. 2232-21-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2232-21-1.* – L'accord signé par un représentant élu du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par un délégué du personnel mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. »

⑦ II à VII. – *(Non modifiés)*

Article 16

① I A. – *(Supprimé)*

② I. – L'article L. 2322-7 du même code est ainsi rédigé :

③ « *Art. L. 2322-7.* – Lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant vingt-quatre mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement du comité d'entreprise, l'employeur peut supprimer le comité d'entreprise. »

④ II. – *(Non modifié)*

⑤ III. – La sous-section 1 de la section 5 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est complétée par un article L. 2325-14-1 ainsi rédigé :

⑥ « *Art. L. 2325-14-1.* – Le seuil de trois cents salariés mentionné à la présente section est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant les douze derniers mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

- ⑦ « L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information du comité d'entreprise qui en découlent. »
- ⑧ IV. – (*Non modifié*)
- ⑨ V. – (*Supprimé*)

Articles 16 bis et 16 ter

(*Supprimés*)

CHAPITRE V

Adaptation des règles du dialogue social interprofessionnel

Article 17

- ① I A, I et II. – (*Non modifiés*)

III (*nouveau*). – Une concertation est engagée entre les organisations professionnelles d'employeurs membres du fonds paritaire prévu à l'article L. 2135-9 du code du travail sur les évolutions possibles des règles de répartition des crédits et de gouvernance de ce fonds, prévues, respectivement, aux articles L. 2135-13 et L. 2135-15 du même code, en tant qu'elles concernent les organisations professionnelles d'employeurs. Elle prend fin au plus tard le 15 novembre 2015.

Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le gouvernement est habilité à réformer par ordonnance les règles de répartition des crédits et de gouvernance du fonds paritaire prévu à l'article L. 2135-9 du code du travail mentionnées au premier alinéa du présent III, au regard de la concertation mentionnée au même alinéa. Le projet de loi de ratification est déposé au Parlement dans un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi.

Article 17 bis

(Conforme)

Article 18

- ① I A et I. – (Non modifiés)
- ③ II. – L'article L. 3142-8 du code du travail est ainsi rétabli :
- ④ « Art. L. 3142-8. – Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération, sur demande d'une organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement.
- ⑤ « Si l'entreprise est couverte par un accord qui prévoit, en application du 1° de l'article L. 3142-14, la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, la demande de l'organisation syndicale porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié.
- ⑥ « La demande de l'organisation syndicale doit être expresse et écrite. Elle précise le niveau demandé du maintien de rémunération. L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire dans les conditions prévues au présent article lui est annexé.
- ⑦ « L'employeur maintient les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.
- ⑧ « Une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué. À défaut de convention, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération, dans un délai défini par décret en Conseil d'État.
- ⑨ « En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret en Conseil d'État. »

Article 19

- ① I A à I C. – *(Non modifiés)*
- ④ I. – L'article L. 4624-1 du même code est ainsi modifié :
- ⑤ 1° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ⑥ « ~~Il recherche le consentement du salarié sur les propositions qu'il adresse à l'employeur.~~ Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi. » ;
- ⑦ 2° Au début de la seconde phrase du dernier alinéa, les mots : « Ce dernier » sont remplacés par une phrase et les mots : « Il en informe l'autre partie. L'inspecteur du travail ».
- ⑧ I bis à I quater. – *(Non modifiés)*
- ⑨ I quinquies. – Le chapitre I^{er} du titre IV du livre VI de la quatrième partie du même code est ainsi rédigé :
- ⑩ « CHAPITRE I^{ER}
- ⑪ « **Conseil d'orientation des conditions de travail et comités régionaux d'orientation des conditions de travail**
- ⑫ « Section 1
- ⑬ « **Conseil d'orientation des conditions de travail**
- ⑭ « Art. L. 4641-1. – Le Conseil d'orientation des conditions de travail est placé auprès du ministre chargé du travail. Il assure les missions suivantes en matière de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail :
- ⑮ « 1° Il participe à l'élaboration des orientations stratégiques des politiques publiques nationales ;
- ⑯ « 2° Il contribue à la définition de la position française sur les questions stratégiques au niveau européen et international ;
- ⑰ « 3° Il est consulté sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant cette matière ;

⑱ « 4° Il participe à la coordination des acteurs intervenant dans ces domaines.

⑲ « Art. L. 4641-2. – Le Conseil d’orientation des conditions de travail comprend des représentants de l’État, des représentants des organisations professionnelles d’employeurs représentatives au niveau national et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, des représentants des organismes nationaux de sécurité sociale, des représentants des organismes nationaux d’expertise et de prévention, ainsi que des personnalités qualifiées.

⑳ « Art. L. 4641-3. – Un décret en Conseil d’État détermine l’organisation, les missions, la composition et le fonctionnement des formations du Conseil d’orientation des conditions de travail.

㉑ « Section 2

㉒ « *Comités régionaux d’orientation des conditions de travail*

㉓ « Art. L. 4641-4. – Un comité régional d’orientation des conditions de travail est placé auprès de chaque représentant de l’État dans la région.

㉔ « Il participe à l’élaboration et au suivi des politiques publiques régionales en matière de santé, de sécurité au travail et de conditions de travail ainsi qu’à la coordination des acteurs intervenant dans cette matière au niveau régional.

㉕ « Un décret en Conseil d’État détermine son organisation, ses missions, sa composition et son fonctionnement. »

㉖ II. – *(Supprimé)*

㉗ III. – *(Non modifié)*

Article 19 bis

① L'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :

② « Les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle dans les conditions prévues aux quatrième et avant-dernier alinéas du présent article. Les modalités spécifiques de traitement de ces dossiers sont fixées par voie réglementaire. »

.....