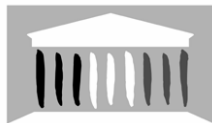


Document
mis en distribution
le 30 juin 2008



N° 969 (rectifié)

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 18 juin 2008.

PROJET DE LOI

*portant rénovation de la démocratie sociale
et réforme du temps de travail,*

(Urgence déclarée)

(Renvoyé à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

PRÉSENTÉ

AU NOM DE M. FRANÇOIS FILLON,
Premier ministre,

PAR M. XAVIER BERTRAND,
ministre du travail, des relations sociales,
de la famille et de la solidarité.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La rénovation de la démocratie sociale est indispensable pour moderniser notre système de relations professionnelles et permettre la conduite des réformes dont notre pays a besoin.

La vitalité de la démocratie sociale suppose tout d'abord de fonder le dialogue social sur des organisations fortes et légitimes. Cet objectif implique d'une part une réforme de la représentativité syndicale, pour renforcer la légitimité des acteurs de la négociation en fondant celle-ci sur des critères renouvelés, appréciés de façon périodique et incontestable, et reposant notamment sur la prise en compte de l'audience électorale. Il nécessite d'autre part un mode de financement mieux adapté, permettant aux organisations d'assurer pleinement leurs missions et garantissant la transparence.

L'efficacité de notre démocratie sociale suppose également que soit repensée l'articulation des rôles et la complémentarité entre la loi et l'accord collectif, et que soit développé le champ dévolu à la négociation collective. Il est en effet nécessaire de promouvoir une régulation négociée des rapports sociaux au plus près du niveau où les décisions s'appliquent, s'incarnant dans des accords collectifs aux conditions de validité renforcées et donc plus légitimes.

Sur ce chantier essentiel, le Gouvernement a saisi les partenaires sociaux dès le 18 juin 2007 d'un document d'orientation les invitant à négocier sur les critères de la représentativité, les règles de validité des accords et la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises. Ce premier document a été complété le 26 décembre 2007 par l'envoi d'un document additionnel leur demandant d'élargir leurs négociations d'une part à la question du financement des organisations syndicales et professionnelles, et d'autre part au sujet du temps de travail, leur

soumettant notamment la question des domaines respectifs de la loi et de la négociation collective en la matière. Le temps de travail doit constituer en effet un champ d'intervention privilégié pour un dialogue social rénové permettant aux accords collectifs de déterminer l'organisation du travail la mieux adaptée au développement de l'entreprise comme aux attentes des salariés en matière de pouvoir d'achat et de gestion du temps.

Dans le cadre de ces deux documents d'orientation, des négociations se sont tenues chaque semaine au premier trimestre 2008. Le 10 avril dernier, le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT ont signé une « position commune sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme ».

Élaboré sur la base de cette position commune, le présent projet de loi vise à donner plus de place à la négociation collective, en conférant plus de légitimité aux partenaires sociaux et en confortant la légitimité et le champ d'intervention des accords collectifs. Il comporte deux parties, la première étant consacrée à la rénovation des règles de la démocratie sociale, et la seconde à une réforme du temps de travail donnant plus d'espace à la négociation d'entreprise ou de branche dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises et simplifiant les règles applicables.

I. – La première partie consacrée à la rénovation de la démocratie sociale reprend les principes posés par la position commune et comporte les dispositions législatives nécessaires pour leur donner force obligatoire.

Les articles qui y figurent peuvent être regroupés en trois grandes catégories.

1.1 La première catégorie d'articles vise à moderniser le système de représentativité des organisations syndicales de salariés en supprimant la présomption irréfragable de représentativité et en fondant désormais celle-ci sur un ensemble de critères renouvelés et adaptés aux niveaux de l'entreprise, de la branche et interprofessionnel.

L'**article 1^{er}** définit la liste de ces critères. Ces critères seront cumulatifs mais leur ensemble sera apprécié de manière

globale, c'est-à-dire que tous les critères devront être remplis mais que leur pondération pourra varier, selon les situations et les niveaux, en fonction de leur importance relative. Ces critères intègrent notamment « le respect des valeurs républicaines », ainsi que « l'audience » et « l'influence ». En outre, la transparence financière devient l'un des critères de la représentativité.

L'**article 2** prévoit les règles de détermination des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et de l'établissement, du groupe, de la branche et au niveau interprofessionnel.

L'audience sera ainsi désormais prise en compte de façon objective et à partir des résultats des élections professionnelles dans les entreprises, ce qui permettra une appréciation périodique, tous les quatre ans au plus, de la représentativité. Dans les entreprises, le seuil de représentativité sera fixé à 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles et, dans les branches et au niveau interprofessionnel, à 8 % des suffrages – ce qui nécessitera la mise en place d'un système de collecte et de consolidation des résultats électoraux qui soit incontestable. À terme, l'objectif est d'unifier le seuil à 10 % au niveau national comme à celui de l'entreprise.

Les suffrages pris en compte seront ceux exprimés au premier tour des élections professionnelles (comités d'établissement ou délégation unique du personnel ou, à défaut, délégués du personnel), qui sera donc dépouillé, même en cas d'absence de *quorum*.

S'agissant des salariés travaillant dans des entreprises où, pour des raisons de taille, ne sont pas obligatoirement organisées d'élections professionnelles, le projet de loi renvoie à une négociation collective nationale interprofessionnelle le soin de définir les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation du personnel et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales dans les branches où les salariés de ces entreprises sont majoritaires.

À tous les niveaux, des dispositions particulières permettent la représentation des organisations syndicales catégorielles, affiliées à une confédération syndicale catégorielle.

L'article 2 crée enfin un Haut Conseil du dialogue social chargé de proposer les listes des organisations représentatives.

L'**article 3** du projet de loi modifie les articles du code du travail relatifs aux élections des délégués du personnel et des représentants du personnel aux comités d'entreprise et octroie une plus grande liberté de choix aux salariés électeurs en ouvrant plus largement le premier tour des élections professionnelles à des syndicats légalement constitués. La négociation du protocole préélectoral et la participation au premier tour des élections professionnelles seront ainsi ouvertes à toute organisation syndicale légalement constituée depuis deux ans, qui remplit les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance. Les syndicats affiliés à des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel sont présumés remplir ces conditions.

Les deux articles suivants rénovent la désignation des délégués syndicaux et organisent pour les organisations syndicales la possibilité de désigner un représentant de la section syndicale.

L'**article 4** du projet de loi prévoit en effet de nouvelles règles de désignation du délégué syndical. Le délégué syndical peut être désigné par un syndicat représentatif dans toute entreprise ou établissement de plus de cinquante salariés, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. Cette règle se décline aussi pour les délégués supplémentaires et, au niveau de l'entreprise, pour le délégué syndical central.

L'**article 5** concerne la section syndicale et le représentant de la section syndicale. Tout syndicat légalement constitué depuis deux ans, qui remplit les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance peut créer une section syndicale dans une entreprise ou un établissement de plus de cinquante salariés et désigner un représentant de cette section. Le représentant de la section syndicale, désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont rendre représentatif ou pas son syndicat, exerce les attributions dévolues à la section, mais ne peut négocier et conclure des accords.

1.2 La seconde catégorie d'articles de ce projet prévoit, dans la perspective du passage à un mode de conclusion majoritaire des accords collectifs, de nouvelles règles de validité de ceux-ci, renforçant leur légitimité.

Dorénavant, aux termes de l'**article 6** du projet de loi, tout accord collectif, que ce soit au niveau de l'entreprise, de la branche et au niveau interprofessionnel, devra, pour être valide, avoir été signé par des syndicats qui ont recueilli au moins trente pour cent des suffrages, lors de la mesure de l'audience, et ne pas faire l'objet de l'opposition de syndicats ayant recueilli une majorité de suffrages.

Le projet de texte élargit et précise le cadre régissant la négociation avec les représentants du personnel ou les salariés mandatés afin de développer le dialogue social dans les petites entreprises.

L'**article 7** ouvre ainsi la possibilité de négocier avec des élus du personnel ou, à défaut un salarié mandaté à toutes les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégué syndical, en l'absence d'accord collectif étendu portant sur ce sujet, à compter du 31 décembre 2009, les branches disposant donc jusqu'à cette date et à partir de la promulgation de la loi d'un délai pour négocier des stipulations en la matière. La négociation avec des élus du personnel ou des salariés mandatés sera encadrée et ne concernera que les mesures dont la législation subordonne la mise en œuvre à un accord collectif.

1.3 Enfin, la troisième catégorie d'articles a pour objectif de garantir une meilleure transparence et sécurité juridique du financement des organisations syndicales et des organisations professionnelles. Les ressources et les dépenses de ces organisations devront avoir un lien avec leur objet, en vertu des règles générales. Elles seront retracées dans des comptes certifiés.

Les cotisations provenant de leurs adhérents doivent représenter la partie principale de leurs ressources car elles constituent la seule véritable garantie d'indépendance.

L'**article 8** crée à cet effet un nouveau chapitre dans le code du travail relatif aux ressources et moyens des organisations syndicales et professionnelles, comportant trois sections consa-

créés d'une part à une procédure de certification et de publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles, d'autre part à la possibilité d'une mise à disposition de salariés d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs et enfin, au financement du dialogue social à travers une contribution des entreprises qui pourra être prévue par un accord collectif.

Par ailleurs, les **articles 9, 10, 11 et 12** définissent des périodes transitoires pour l'application des règles de représentativité, de désignation des délégués syndicaux et de validité des accords applicables dans l'attente de la première mesure de l'audience des organisations syndicales.

L'**article 13** prévoit des règles spécifiques à la dénonciation lorsque, en application des nouvelles règles de représentativité, les organisations syndicales parties à la négociation ont changé.

L'**article 14** concerne l'entrée en vigueur de la procédure de certification et de publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles.

L'**article 15** prévoit que les dispositions relatives à la représentativité feront l'objet d'un rapport dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective dont les conclusions, soumises au Haut Conseil du dialogue social, le conduiront à tirer les enseignements de l'application de cette réforme. Il s'agira d'évaluer et de faire des propositions sur :

- l'évolution éventuelle des seuils d'audience requis pour être représentatif au niveau des branches et au niveau interprofessionnel,
- les perspectives d'évolution des règles de validité des accords,
- les dispositions relatives aux organisations syndicales catégorielles.

II. - La deuxième partie du projet s'attache à offrir plus d'espace à la négociation d'entreprise ou de branche dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises.

Le temps de travail constitue en effet un champ privilégié pour l'épanouissement d'un dialogue social rénové. Le cadre actuel reste pourtant trop marqué des prescriptions fixées par la loi, qui se sont empilées au fil du temps et n'ont plus de véritable justification. Pour promouvoir le dialogue social sur le temps de travail, le document d'orientation du 26 décembre 2007 invitait donc les partenaires sociaux à repenser l'articulation des rôles entre une loi recentrée notamment sur la définition des règles nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité de salariés, et une négociation collective aux prérogatives étendues, notamment en matière de mode de fixation du contingent et du repos compensateur.

Les signataires de la position commune ont négocié une disposition, figurant à l'article 17 de cette position, visant à donner, mais de manière expérimentale et sous condition, plus de place à certains accords d'entreprise pour déroger aux contingents conventionnels d'heures supplémentaires fixés par des accords de branche signés avant la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Le projet de loi ne reprend pas cette réponse très spécifique et expérimentale aux problématiques soulevées par le document d'orientation, mais s'inscrit dans la même logique de donner plus d'espace à la négociation d'entreprise ou de branche, sur le sujet du contingent comme, plus généralement, sur celui de l'aménagement du temps de travail.

L'**article 16** du projet de loi permet ainsi par accord d'entreprise ou de branche de fixer le contingent des heures supplémentaires qui peuvent être accomplies au-delà de la durée légale du travail et les contreparties pour les salariés, en plus des majorations salariales. Ce même accord prévoira les conditions de dépassement du contingent et les contreparties obligatoires en temps de repos, en sus de la majoration salariale attachée à ces heures supplémentaires, pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent. À défaut, ces contreparties seront fixées par décret. Pour autant, les conventions et accords conclus avant la promulgation de la loi pourront rester en vigueur jusqu'au 31 décembre 2009. Cet article supprime, dès

l'entrée en vigueur du projet de loi, l'autorisation administrative actuellement obligatoire pour dépasser le contingent.

L'**article 17** a pour objet de distinguer les divers types de forfait et d'encadrer le recours aux conventions annuelles de forfait en heures et en jours tout en subordonnant cette mise en place à un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, afin de répondre aux besoins de fonctionnement de l'entreprise.

Pour les forfaits en jours, il s'attache à déterminer les conditions de recours, les limites et les garanties individuelles et collectives pour les salariés concernés : il fixe le nombre de jours de travail annuel (218 jours) tout en permettant à l'accord d'entreprise ou à défaut de branche de définir un nombre inférieur ; en tout état de cause, le salarié s'il renonce à des jours de congés au-delà de 218 jours ne pourra le faire qu'en accord avec son employeur et dans la limite du nombre maximum de jours travaillés fixés par l'accord. Il devra bénéficier d'une majoration de rémunération d'au moins 10 % au-delà de la rémunération de ces jours travaillés. Enfin, tous les salariés engagés dans un forfait en jours devront bénéficier d'un entretien individuel annuel sur leur charge de travail, et l'employeur devra consulter et informer le comité d'entreprise sur l'usage des forfaits.

Pour les forfaits annuels en heures, l'article précise les catégories de salariés susceptibles d'être signataires d'une telle convention individuelle. Ces salariés sont ceux qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps mais qui restent assujettis aux règles limitant la durée du travail, quotidienne et hebdomadaire, et aux repos journaliers.

L'**article 18** donne une place plus importante à la négociation d'entreprise pour aménager le temps de travail sur plusieurs semaines, jusqu'à l'année, afin de tenir compte à la fois des besoins économiques et des besoins des salariés, au plus près des réalités de l'entreprise. Il traite de la possibilité de répartir les horaires de travail sur des périodes que l'accord détermine dans le respect des dispositions d'ordre public social régissant les durées maximales de travail et les temps de repos. Il simplifie significativement la réglementation en matière de temps de travail en créant un nouveau mode unique

d'aménagement négocié du temps de travail qui se substitue à quatre modes précédents avec des règles beaucoup plus souples. L'accord devra fixer les limites pour le déclenchement des heures supplémentaires, dans le respect de la durée légale. Il devra également fixer un délai de prévenance en cas de modification de la durée ou des horaires de travail, qui sauf stipulation contraire, sera d'au moins sept jours.

L'article rappelle le seuil de déclenchement des heures supplémentaires en concordance avec la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat. Ainsi, il sera possible d'organiser le temps de travail en cycle ou par modulation sur plusieurs semaines, en accordant le cas échéant des jours de réduction du temps de travail (JRTT), ou encore en temps partiel modulé selon les besoins et contraintes de l'entreprise et des salariés.

L'élargissement du champ de l'accord pour organiser, en tant que de besoin, le temps de travail est cohérent avec la réforme de la représentativité et de la validité des accords qui vise à assurer une plus grande légitimité aux négociateurs.

L'**article 19** adapte les dispositions de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat et de la loi du 21 août 2007 susmentionnée pour tenir compte des modifications apportées par le présent projet de texte.

L'**article 20** met à jour les dispositions du code du travail renvoyant aux dispositions modifiées par le présent projet de loi.

PROJET DE LOI

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, des relations sociales,
de la famille et de la solidarité,

Vu l'article 39 de la Constitution,

Décète :

Le présent projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, délibéré en conseil des ministres après avis du Conseil d'État, sera présenté à l'Assemblée nationale par le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, qui est chargé d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

TITRE I^{ER}

LA DEMOCRATIE SOCIALE

CHAPITRE I^{ER}

La représentativité syndicale

Article 1^{er}

- ① L'article L. 2121-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
- ② « *Art. L. 2121-1.* – La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :
- ③ « 1° Les effectifs d'adhérents et les cotisations ;
- ④ « 2° La transparence financière ;
- ⑤ « 3° L'indépendance ;

- ⑥ « 4° Le respect des valeurs républicaines ;
- ⑦ « 5° L'influence, caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- ⑧ « 6° Une ancienneté minimale de deux ans ;
- ⑨ « 7° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux dispositions des articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-8. »

Article 2

- ① Le chapitre II du titre II du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

- ② « CHAPITRE II

- ③ « *Syndicats représentatifs*

- ④ « *Section I*

- ⑤ « *Représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement*

- ⑥ « *Art. L. 2122-1.* – Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des 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, et qui satisfont aux autres critères de l'article L. 2121-1.

- ⑦ « *Art. L. 2122-2.* – Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats, les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale, qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants, et qui satisfont aux autres critères de l'article L. 2121-1.

- ⑧ « Art. L. 2122-3. – Lorsqu’une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages valablement exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. À défaut d’indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

⑨ « Section 2

⑩ « **Représentativité syndicale au niveau du groupe**

- ⑪ « Art. L. 2122-4. – La représentativité des organisations syndicales au niveau du groupe est appréciée suivant les règles applicables aux entreprises conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l’entreprise.

⑫ « Section 3

⑬ « **Représentativité syndicale
au niveau de la branche professionnelle**

- ⑭ « Art. L. 2122-5. – Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

- ⑮ « 1° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections aux comités d’entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. La mesure de l’audience s’effectue tous les quatre ans ;

- ⑯ « 2° Satisfont aux autres critères de l’article L. 2121-1 ;

- ⑰ « 3° Disposent d’une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.

- ⑱ « Art. L. 2122-6. – Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d’élections professionnelles permettant de mesurer l’audience des organisations syndicales, et jusqu’à l’intervention d’une loi à la suite des résultats d’une négociation nationale interprofessionnelle sur les moyens de renforcer l’effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et de mesurer

l'audience des organisations syndicales, sont présumées représentatives les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

⑲ « Sont également considérées comme représentatives pendant cette période les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés à l'article L. 2121-1 autres que celui de l'audience.

⑳ « *Art. L. 2122-7.* – Sont représentatives au niveau de la branche à l'égard des salariés relevant des collèges électoraux pour lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats, les organisations syndicales catégorielles qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale et qui remplissent dans ces collèges les conditions prévues aux articles L. 2122-5 ou L. 2122-6.

㉑ « *Section 4*

㉒ « ***Représentativité syndicale
au niveau national et interprofessionnel***

㉓ « *Art. L. 2122-8.* – Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

㉔ « 1° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau national. Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, s'ils sont disponibles. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans ;

㉕ « 2° Satisfont aux autres critères de l'article L. 2121-1 ;

㉖ « 3° Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

㉗ « *Art. L. 2122-9.* – Une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est représentative à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats à condition :

- ⑳ « 1° D'avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au sein de ces collègues, à l'issue de l'addition au niveau national et interprofessionnel des résultats mentionnés au 1° de l'article L. 2122-8 ;
- ㉑ « 2° De satisfaire aux autres critères de l'article L. 2121-1 et du 3° de l'article L. 2122-8.
- ㉒ « *Section 5*
- ㉓ « *Dispositions d'application*
- ㉔ « *Art L. 2122-10* – Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-9.
- ㉕ « Le Haut Conseil du dialogue social comprend des représentants d'organisations nationales interprofessionnelles d'employeurs et de salariés, des représentants du ministre chargé du travail et des personnalités qualifiées.
- ㉖ « Un décret en Conseil d'État détermine ses modalités d'organisation et de fonctionnement.
- ㉗ « *Art. L. 2122-11* – Un décret détermine les modalités de recueil et de consolidation des résultats aux élections professionnelles pour l'application du présent chapitre. »

CHAPITRE II

Les élections professionnelles

Article 3

- ① I. – Le premier alinéa de l'article L. 2314-3 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
- ② « Sont informées par voie d'affichage de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales dont le champ profes-

sionnel ou géographique couvre l'entreprise concernée, légalement constituées depuis au moins deux ans et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

③ « Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier. »

④ II. – Le premier alinéa de l'article L. 2324-4 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

⑤ « Sont informées par voie d'affichage de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au comité d'entreprise, les organisations syndicales dont le champ professionnel ou géographique couvre l'entreprise concernée, légalement constituées depuis au moins deux ans et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

⑥ « Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier. »

⑦ III. – Le deuxième alinéa de l'article L. 2314-24 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

⑧ « Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées à l'article L. 2314-3. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale. »

⑨ IV. – Le deuxième alinéa de l'article L. 2324-22 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

⑩ « Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées à l'article L. 2324-4. Si le

nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale. »

CHAPITRE III

La désignation du délégué syndical

Article 4

- ① I. – Le premier alinéa de l'article L. 2143-3 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
- ② « Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou dans les établissements de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur. »
- ③ II. – Au premier alinéa des articles L. 2143-4 et L. 2143-5 du même code, après les mots : « syndicat représentatif » sont insérés les mots : « dans l'entreprise ».
- ④ III. – Le second alinéa de l'article L. 2143-4 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :
- ⑤ « Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. »
- ⑥ IV. – Après le premier alinéa de l'article L. 2143-5 du même code, il est inséré un deuxième alinéa ainsi rédigé :
- ⑦ « Ce délégué syndical central est désigné parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages valablement

exprimés au premier tour des dernières élections 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, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises. »

- ⑧ V. – Au premier alinéa de l'article L. 2143-6 du même code, après les mots : « les syndicats représentatifs » sont insérés les mots : « dans l'établissement ».
- ⑨ VI. – Avant le premier alinéa de l'article L. 2143-11 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ⑩ « Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions prévues aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 cessent d'être réunies. »
- ⑪ VII. – La première phrase de l'article L. 2324-2 du même code est complétée par les mots : « en priorité parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les établissements existant dans ces entreprises. »

CHAPITRE IV

Le représentant de la section syndicale

Article 5

- ① Le chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail est modifié comme suit :
- ② 1° L'article L. 2142-1 est remplacé par les dispositions suivantes :
- ③ « *Art. L. 2142-1.* – Chaque syndicat représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque syndicat légalement constitué depuis au moins deux ans, ayant plusieurs adhérents dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance peut constituer au

sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément aux dispositions de l'article L. 2131-1. » ;

④ 2° Les sections 2, 3, 4 et 5 deviennent respectivement les sections 3, 4, 5 et 6 ;

⑤ 3° Il est inséré après la section 1 une section 2 ainsi rédigée :

⑥ « *Section 2*

⑦ « ***Représentant de la section syndicale***

⑧ « *Art. L. 2142-1-1.* – Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou dans les établissements de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

⑨ « Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions du présent chapitre. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

⑩ Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin automatiquement, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise.

⑪ « *Art. L. 2142-1-2.* – Les dispositions des articles L. 2143-1 et L. 2143-2 relatives aux conditions de désignation du délégué syndical et celles du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale.

⑫ « *Art. L. 2142-1-3.* – Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à quatre heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

⑬ « L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

- ⑭ « *Art. L. 2142-1-4.* – Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats non représentatifs dans l’entreprise ou l’établissement qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. »

CHAPITRE V

La validité des accords et les règles de la négociation collective

Article 6

- ① I. – Le deuxième alinéa de l’article L. 2231-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
- ② « – d’une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de la convention ou de l’accord ; ».
- ③ II. – L’article L. 2232-2 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :
- ④ « *Art. L. 2232-2.* – La validité d’un accord interprofessionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des 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, additionnés conformément à l’article L. 2122-8 et à l’absence d’opposition d’une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.
- ⑤ « Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l’audience prévue à l’article L. 2122-6, lorsqu’ils sont disponibles.
- ⑥ « L’opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord dans les conditions prévues à l’article L. 2231-8. »

⑦ III. – L'article L. 2232-6 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

⑧ « *Art. L. 2232-6.* – La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages valablement exprimés lors de la mesure de l'audience telle que définie en application des articles L. 2122-5 et L. 2122-6 et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

⑨ « L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention réalisée dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8. »

⑩ IV. – L'article L. 2232-7 du même code est abrogé.

⑪ V. – L'article L. 2232-12 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

⑫ « *Art. L. 2232-12.* – La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des 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, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections.

⑬ « L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord. »

⑭ VI. – Les articles L. 2232-13 à L. 2232-15 du même code sont remplacés par un article ainsi rédigé :

⑮ « *Art. L. 2232-13.* – La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement

vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

- ⑩ « Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages valablement exprimés dans ce collège, au premier tour des dernières élections des 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, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège, à ces mêmes élections. »
- ⑪ VII. – Au premier alinéa de l'article L. 2232-34 du même code, les mots : « aux articles L. 2232-12 à L. 2232-15 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13 ».
- ⑫ VIII. – Au deuxième alinéa de l'article L. 2327-16 du même code, les mots : « dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 2232-12 » sont remplacés par les mots : « dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12 ».

Article 7

- ① La sous-section 3 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :
- ② *« Sous-section 3*
- ③ *« Modalités de négociation dans les entreprises
dépourvues de délégué syndical*
- ④ *« Paragraphe 1*
- ⑤ *« Conclusion par les représentants élus au comité d'entreprise
ou les délégués du personnel*
- ⑥ *« Art. L. 2232-21. – Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans*

l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

- ⑦ « Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.
- ⑧ « *Art. L. 2232-22.* – La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 est subordonnée à la conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.
- ⑨ « Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.
- ⑩ « À défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.
- ⑪ « *Art. L. 2232-23.* – Le temps passé aux négociations prévues à l'article L. 2232-21 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées

comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

⑫

« *Paragraphe 2*

⑬

« *Conclusion par un ou plusieurs salariés mandatés*

⑭

« *Art. L. 2232-24.* – Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. Ces accords collectifs portent sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L. 1233-21. À cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

⑮

« Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

⑯

« *Art. L. 2232-25.* – Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

⑰

« *Art. L. 2232-26.* – Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2324-15.

⑱

« *Art. L. 2232-27.* – L'accord signé par un salarié 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.

⑲

« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

20

« Paragraphe 3

21

« Conditions de négociation, de validité, de révision et de dénonciation » des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

22

« Art. L. 2232-27-1. – La négociation entre l’employeur et les élus ou les salariés de l’entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

23

« 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l’employeur ;

24

« 2° Élaboration conjointe du projet d’accord par les négociateurs ;

25

« 3° Concertation avec les salariés ;

26

« 4° Faculté de prendre l’attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

27

« Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l’employeur.

28

« Art. L. 2232-28. – Les accords d’entreprise conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 ne peuvent entrer en application qu’après leur dépôt auprès de l’autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés en outre, s’agissant des accords conclus selon les modalités définies au paragraphe 1, de l’extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

29

« Art. L. 2232-29. – Les accords d’entreprise conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les modalités mentionnées à ces paragraphes respectivement par l’employeur signataire, les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté à cet effet. »

CHAPITRE VI
Ressources et moyens

Article 8

① Le titre III du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

② 1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé suivant : « Statut juridique, ressources et moyens » ;

③ 2° Le chapitre V devient le chapitre VI et les articles L. 2135-1 et L. 2135-2 deviennent respectivement les articles L. 2136-1 et L. 2136-2 ;

④ 3° Il est rétabli après le chapitre IV un chapitre V ainsi rédigé :

⑤

« *CHAPITRE V*

⑥

« *Ressources et moyens*

⑦

« *Section 1*

⑧

« *Certification et publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles*

⑨

« *Art. L. 2135-1.* – Les syndicats professionnels et leurs unions mentionnés aux articles L. 2131-2, L. 2133-1 et L. 2133-2 relatifs à la création de syndicats professionnels et les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou, dans le département de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, par le droit local sont tenus d'établir des comptes annuels, dans des conditions fixées par décret.

⑩

« *Art. L. 2135-2.* – Les syndicats professionnels et leurs unions, les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 qui contrôlent une ou plusieurs personnes morales au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, sans entretenir avec elles de lien d'adhésion ou d'affiliation, sont tenus, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité :

- ⑪ « a) Soit d'établir des comptes consolidés ;
- ⑫ « b) Soit de fournir, en annexe à leurs propres comptes, les comptes de ces personnes morales, ainsi qu'une information sur la nature du lien de contrôle. Dans ce cas, les comptes de ces personnes morales doivent avoir fait l'objet d'un contrôle légal.
- ⑬ « *Art. L. 2135-3.* – Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 peuvent, lorsque leurs statuts le prévoient, établir des comptes combinés intégrant la comptabilité des personnes morales et entités avec lesquels ils ont des liens d'adhésion ou d'affiliation, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.
- ⑭ « *Art. L. 2135-4.* – Les comptes sont arrêtés par l'organe chargé de la direction et approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts.
- ⑮ « *Art. L. 2135-5.* – Les syndicats professionnels, de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 tenus d'établir des comptes assurent la publicité de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.
- ⑯ « Les dispositions du premier alinéa sont applicables au syndicat ou à l'association qui combine les comptes des organisations mentionnées à l'article L. 2135-3. Ces organisations sont alors dispensées de l'obligation de publicité.
- ⑰ « *Art. L. 2135-6.* – Les syndicats professionnels, ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources dépassent un seuil fixé par décret sont tenus de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.

18

« Section 2

19

« **Mise à disposition des salariés
auprès des organisations syndicales**

20

« Art. L. 2135-7. – Avec son accord exprès et dans les conditions prévues à l'article L. 2135-8, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs mentionnée à l'article L. 2231-1.

21

« Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

22

« Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

23

« Art. L. 2135-8. – Une convention collective ou un accord collectif de branche étendus ou un accord d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs.

24

« Section 3

25

« **Financement du dialogue social**

26

« Art. L. 2135-9. – Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord contribuent au financement de l'exercice de la négociation collective par le moyen d'une contribution assise sur un pourcentage des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Cette contribution assure exclusivement le financement du dialogue social.

27

« La convention ou l'accord collectif de travail répartit le produit des contributions entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sens des articles L. 2122-1 à L. 2122-5.

28

« Art. L. 2135-10. – Les dépenses des entreprises mentionnées aux articles L. 2325-43, L. 2325-6 à L. 2325-10, L. 2315-1, L. 2143-13 à L. 2143-16 et L. 4614-3 sont déductibles de la contribution prévue à l'article L. 2135-9. » ;

- ②⁹ 4° L'article L. 8241-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ③⁰ « 3° Des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1. »

CHAPITRE VII

Dispositions diverses et transitoires

Article 9

- ① I. – La première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, prévue aux articles L. 2122-5 et L. 2122-8 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi, est réalisée au plus tard cinq ans après la publication de la présente loi.
- ② II. – Jusqu'à la première détermination des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, en application des dispositions de la présente loi, sont présumées représentatives à ce niveau les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi, ainsi que toute organisation dont la représentativité est fondée sur les critères mentionnés à l'article L. 2121-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la présente loi.
- ③ III. – Jusqu'à la première détermination des organisations représentatives au niveau de la branche professionnelle telle que prévue au I en application de l'article L. 2122-5 du code du travail sont présumés représentatifs à ce niveau les syndicats affiliés aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel mentionnées au II et les organisations syndicales de salariés déjà reconnues représentatives au niveau de la branche à la date de publication de la présente loi.
- ④ IV. – Pendant quatre ans à compter de la première détermination des organisations syndicales représentatives au niveau des

branches en application des articles L. 2122-5 et L. 2122-6 du code du travail résultant de la présente loi, toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel est présumée représentative au niveau de la branche.

- ⑤ IV. – Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la négociation du protocole électoral est postérieure à la publication de la présente loi, est présumé représentatif à ce niveau tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi.

Article 10

- ① I. – Jusqu'à la détermination des organisations représentatives dans les branches et au niveau interprofessionnel, en application des dispositions de la présente loi, la validité d'un accord interprofessionnel ou d'une convention de branche ou accord professionnel est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.
- ② II. – Les règles de validité des accords d'entreprise prévues à l'article L. 2232-12 du code du travail dans sa rédaction issue de la présente loi s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2009.
- ③ Jusqu'à cette date, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, de délégués du personnel dans l'entreprise, quel que soit le nombre de votants.

Article 11

- ① Les délégués syndicaux régulièrement désignés à la date de publication de la présente loi conservent leur mandat et leurs prérogatives jusqu'aux résultats des premières élections profes-

sionnelles, organisées dans l'entreprise ou l'établissement. Après les élections, ces délégués syndicaux conservent leurs mandats et leurs prérogatives dès lors que l'ensemble des conditions prévues aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 dans leur rédaction issue de la présente loi sont réunies.

- ② Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans les entreprises ou les établissements pour lesquels la date fixée pour la négociation du protocole préelectoral est postérieure à la publication de la présente loi, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement à la date de cette publication peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, conformément aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 du code du travail dans leur rédaction antérieure à ladite publication.

Article 12

- ① Les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi jusqu'au 31 décembre 2009.
- ② La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :
 - ③ 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
 - ④ 2° Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
 - ⑤ 3° Concertation avec les salariés ;
 - ⑥ 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.
- ⑦ Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.
- ⑧ Les dispositions de l'article 7 de la présente loi s'appliquent à compter du 31 décembre 2009, pour toutes les entreprises

dépourvues de délégué syndical qui ne relèvent pas d'une convention de branche ou d'un accord professionnel.

Article 13

- ① Après le premier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, il est inséré un deuxième alinéa ainsi rédigé :
- ② « Lorsque l'application des règles d'appréciation de la représentativité conduit à modifier la représentativité des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord, la dénonciation de l'accord emporte effet dès lors qu'elle émane de l'ensemble des organisations syndicales signataires qui sont représentatives dans le champ de cet accord à la date de la dénonciation. »

Article 14

Les dispositions de la section 1 du chapitre V du titre III du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail, dans sa rédaction issue de la présente loi, s'appliquent au plus tard aux comptes du quatrième exercice comptable qui suit l'entrée en vigueur de la présente loi, dans des conditions fixées par décret.

Article 15

- ① I. – Avant le 31 décembre 2013, le Gouvernement présente au Parlement, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, un rapport sur l'application des articles L. 2122-1 et L. 2122-2, du 1^o de l'article L. 2122-5, des articles L. 2122-6, L. 2122-7, du 1^o de l'article L. 2122-8 et des articles L. 2122-9 et L. 2232-2 à L. 2232-13 du code du travail.
- ② II. – Le Haut Conseil du dialogue social prévu à l'article L. 2122-10 du code du travail soumet au ministre chargé du travail les enseignements à tirer de l'application de la présente loi, ainsi que les enseignements à tirer du rapport mentionné au I, notamment de l'application des articles L. 2122-2, L. 2122-5 à L. 2122-9 et L. 2232-2 à L. 2232-13 du code du travail.

TITRE II LE TEMPS DE TRAVAIL

Article 16

- ① I. – L'article L. 3121-11 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :
- ② « *Art. L. 3121-11.* – Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.
- ③ « Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, fixe, en complément de la majoration des heures supplémentaires prévue à l'article L. 3121-22, l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.
- ④ « À défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.
- ⑤ « À défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe. »
- ⑥ II. – Les articles L. 3121-12 à L. 3121-14, L. 3121-17 à L. 3121-19 et le paragraphe 3 de la sous-section 3 de la section 2 du même code sont abrogés.
- ⑦ III. – L'article L. 3121-24 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :
- ⑧ « *Art. L. 3121-24.* – Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou

un accord de branche, peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.

- ⑨ « À défaut d'accord collectif, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur, à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.
- ⑩ « Le salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à ce repos compensateur et obtenir le paiement des heures supplémentaires correspondantes. »
- ⑪ IV. – Les clauses des conventions et accords conclus sur le fondement des articles L. 3121-11 à L. 3121-13 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur au plus tard jusqu'au 31 décembre 2009. À titre transitoire, et pendant cette période, la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent prévu aux deux derniers alinéas de l'article L. 3121-11 du code du travail dans la rédaction issue de la présente loi est fixée à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Article 17

- ① I. – La section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :
 - ② « *Section 4*
 - ③ « ***Conventions de forfait***
 - ④ « *Sous-section 1*
 - ⑤ « *Conventions de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois*
 - ⑥ « *Art. L. 3121-38. – La durée du travail de tout salarié peut être fixée, même en l'absence d'accord collectif préalable, par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.*

⑦

« *Sous-section 2*

⑧

« *Conventions de forfait sur l'année*

⑨

« *Paragraphe 1*

⑩

« *Mise en place des conventions de forfait sur l'année*

⑪

« *Art. L 3121-39.* – La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. L'accord fixe la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi et prévoit les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales de ces conventions.

⑫

« *Paragraphe 2*

⑬

« *Convention de forfait en jours sur l'année*

⑭

« *Art. L. 3121-40.* – Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 :

⑮

« 1° Les cadres définis par l'accord au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

⑯

« 2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

⑰

« *Art. L. 3121-41.* – La durée annuelle de travail d'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année ne peut être supérieure à deux cent dix-huit jours. L'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 fixe par ailleurs le nombre annuel maximal de jours travaillés. À défaut de mention dans l'accord de ce nombre maximal, Il est fixé par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

- ⑱ « Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire et du titre IV relatives aux congés payés.
- ⑲ « *Art. L. 3121-42.* – Le salarié qui le souhaite, peut, en accord avec son employeur, travailler au-delà de la durée annuelle fixée par la convention individuelle de forfait ou renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, dans la limite du nombre annuel maximal de jours travaillés fixé en application de l'article L. 3121-41.
- ⑳ « La rémunération majorée, qui ne peut être inférieure à la valeur afférente à ce temps de travail supplémentaire majorée de 10 %, est fixé par avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur.
- ㉑ « *Art. L. 3121-43.* – Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié.
- ㉒ « *Art. L. 3121-44.* – Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi eu égard notamment au niveau du salaire minimum conventionnel applicable ou, à défaut, de celui pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.
- ㉓ « *Art. L. 3121-45.* – Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :
- ㉔ « 1° À la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 ;
- ㉕ « 2° À la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 ;

②⑥ « 3° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.

②⑦ « *Paragraphe 3*

②⑧ « *Convention de forfait en heures sur l'année*

②⑨ « *Art. L. 3121-46.* – Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l'accord collectif :

③① « 1° les cadres définis par l'accord dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

③② « 2° les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

③③ « *Art. L. 3121-47.* – La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale conventionnelle applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 3121-22. »

③④ II. – L'article L. 2323-29 du même code est complété par les dispositions suivantes :

③⑤ « Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur l'aménagement du travail sous forme de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. »

③⑥ III. – Les accords conclus en application des articles L. 3121-40 à L. 3121-51 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.

Article 18

① I. – La section 1 du chapitre II du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :

« Section 1

②
③ « Répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

④ « Art. L. 3122-1. – Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à vingt-quatre heures.

⑤ « Art. L. 3122-2. – Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit :

⑥ « 1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;

⑦ « 2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;

⑧ « 3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

⑨ « Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

⑩ « À défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.

⑪ « Art. L. 3122-3. – Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-2 dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

⑫ « Art. L. 3122-4. – Lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de plusieurs semaines prévu par le décret mentionné à l'article L. 3122-2,

constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord ou le décret pour leur décompte :

- ⑬ « 1° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées ;
- ⑭ « 2° Les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou par le décret déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées. »
- ⑮ II. – La sous-section 8 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre 1^{er} de la troisième partie du code du travail est abrogée.
- ⑯ III. – Les accords conclus en application des articles L. 3122-3, L. 3122-9, L. 3122-19 et L. 3123-25 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.

Article 19

- ① I. – Les dispositions des III et IV de l'article 1^{er} de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat s'appliquent, jusqu'au 31 décembre 2009, à la rémunération du repos compensateur perçue en application du troisième alinéa de l'article L. 3121-24 du code du travail et des jours auxquels les salariés renoncent dans les conditions prévues à l'article L. 3121-42 du même code.
- ② II. – Pour l'application des articles 1^{er}, 2 et 4 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat, les articles L. 3121-45, L. 3121-46, L. 3121-51, L. 3122-6, L. 3122-19 et L. 3152-1 du code du travail s'appliquent, jusqu'au 31 décembre 2009, dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi.

- ③ III. – L'article 81 *quater* du code général des impôts est ainsi modifié :
- ④ 1° Le 1° du I est remplacé par les dispositions suivantes :
- ⑤ « 1° Les salaires versés aux salariés au titre des heures supplémentaires de travail définies à l'article L. 3121-11 du code du travail et au premier alinéa de l'article L. 713-6 du code rural, des heures choisies mentionnées à l'article L. 713-11-1 du code rural, des heures considérées comme des heures supplémentaires en application du cinquième alinéa de l'article L. 713-8 du code rural et, pour les salariés relevant de conventions de forfait annuel en heures prévues à l'article L. 3121-46 du code du travail, des heures effectuées au-delà de 1 607 heures, ainsi que des heures effectuées en application du troisième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code. Pour les salariés relevant du dernier alinéa de l'article L. 713-15 du code rural, sont exonérés les salaires versés au titre des heures effectuées au-delà de la limite maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord collectif et, à l'exclusion de ces dernières, au titre des heures effectuées au-delà de 1 607 heures. Sont exonérés les salaires versés au titre des heures supplémentaires mentionnées à l'article L. 3122-4 du code du travail à l'exception des heures effectuées entre 1 607 heures et la durée annuelle fixée par l'accord lorsqu'elle lui est inférieure.
- ⑥ « L'exonération mentionnée au premier alinéa est également applicable à la majoration de salaire versée, dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours mentionné à l'article L. 3121-41 du code du travail, à des jours de repos dans les conditions prévues à l'article L. 3121-42 du même code ; »
- ⑦ 2° Au dernier alinéa du *b* du II, les mots : « au premier alinéa de l'article L. 3121-42 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 3121-46 » ;
- ⑧ 3° Au dernier alinéa :
- ⑨ *a)* Les mots : « durée maximale hebdomadaire mentionnée au 1° du II de l'article L. 3122-10 » sont remplacés par les mots : « limite haute hebdomadaire mentionnée à l'article L. 3122-4. » ;

- ⑩ b) Les mots : « ou du plafond mentionné au 2° de l'article L. 3122-19 du code du travail » sont supprimés.
- ⑪ IV. – Pour les entreprises n'ayant pas conclu de nouvel accord sur les modalités d'organisation du temps de travail postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi, l'article 81 *quater* du code général des impôts s'applique dans sa rédaction antérieure à la date de la publication de la présente loi.
- ⑫ Il en est de même jusqu'au 31 décembre 2009 pour les entreprises n'ayant pas conclu de nouvel accord sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 20

- ① I. – À l'article L. 3121-25 du code du travail, les mots : « de remplacement » sont remplacés par le mot : « équivalent ».
- ② II. – Au troisième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code, les mots : « au repos compensateur obligatoire » sont remplacés par les mots : « à la contrepartie obligatoire en repos ».
- ③ III. – Au 1° de l'article L. 3123-14 du même code, les mots : « et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application des articles L. 3123-25 et suivants » sont supprimés.
- ④ IV. – Au 2° de l'article L. 3133-8 du même code, les mots : « réduction du temps de travail tel que prévu aux articles L. 3122-6 et L. 3122-19 » sont remplacés par les mots : « repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ».
- ⑤ V. – Au 2° de l'article L. 3133-10 du même code, les mots : « article L. 3121-45 » sont remplacés par les mots : « article L. 3121-41 ».
- ⑥ VI. – Aux articles L. 3133-11 et L. 3133-12 du même code, les mots : « repos compensateur obligatoire » sont remplacés par les mots : « contrepartie obligatoire en repos ».
- ⑦ VII. – L'article L. 3141-5 du même code est modifié comme suit :

- ⑧ 1° Au 3°, les mots : « les repos compensateurs obligatoires prévus par l'article L. 3121-26 » sont remplacés par les mots : « les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 » ;
- ⑨ 2° Au 4°, les mots : « acquis au titre de la réduction du temps de travail » sont remplacés par les mots : « accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ».
- ⑩ VIII. – Au deuxième alinéa de l'article L. 3141-11 du même code, les mots : « des articles L. 3122-9, relatif à la modulation du temps de travail, ou L. 3122-19, relatif à l'attribution de jours de repos dans le cadre de l'année » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 3122-2 ».
- ⑪ IX. – Au 4° de l'article L. 3141-21 du même code, les mots : « L. 3121-45, L. 3122-9, L. 3122-19, L. 3123-1 et L. 3123-25 » sont remplacés par les mots : « L. 3121-41, L. 3122-2 et L. 3123-1 ».
- ⑫ X. – Au 2° du I de l'article L. 3141-22 du même code, les mots : « au repos compensateur obligatoire prévues à l'article L. 3121-28 » sont remplacés par les mots : « à la contrepartie obligatoire en repos prévues à l'article L. 3121-13 ».
- ⑬ XI. – Le 1° de l'article L. 3152-1 du même code est modifié comme suit :
- ⑭ 1° Au *b*, les mots : « du repos compensateur obligatoire et du repos compensateur de remplacement » sont remplacés par les mots : « de la contrepartie obligatoire en repos et du repos compensateur équivalent » ;
- ⑮ 2° Au *c*, les mots : « des articles L. 3121-38, L. 3121-42 ou L. 3121-51 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 3121-46 » ;
- ⑯ 3° Au *d*, les mots : « des articles L. 3121-45, L. 3121-51, L. 3122-6 et L. 3122-19 » sont remplacés par les mots : « de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ».
- ⑰ XII. – Au deuxième alinéa de l'article L. 3171-1 du même code, les mots : « sous forme de cycles ou lorsque la modulation

du temps de travail sur tout ou partie de l'année est mise en œuvre, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cycle ou le programme de modulation » sont remplacés par les mots : « dans les conditions fixées par l'article L. 3122-2, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation ».

- ⑮ XIII. – Au 2° de l'article L. 6321-4 du même code, les mots : « repos compensateur obligatoire » sont remplacés par les mots : « contrepartie obligatoire en repos ».

Fait à Paris, le 18 juin 2008.

Signé : François FILLON

Par le Premier ministre :
*Le ministre du travail, des relations sociales,
de la famille et de la solidarité*
Signé : XAVIER BERTRAND