

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1981-1982.

Annexe au procès-verbal de la séance du 29 juin 1982.

PROJET DE LOI

ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE
APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE

*relatif à la négociation collective
et au règlement des conflits collectifs du travail.*

TRANSMIS PAR

M. LE PREMIER MINISTRE

A

M. LE PRÉSIDENT DU SÉNAT

(Renvoyé à une commission spéciale.)

*L'Assemblée nationale a adopté, en première lecture, après
déclaration d'urgence, le projet de loi dont la teneur suit :*

Voir les numéros :

Assemblée nationale (7^e législ.) : 743, 833 et in-8° 186.

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

PREMIÈRE PARTIE
NÉGOCIATION COLLECTIVE

Article premier.

L'intitulé du titre III du livre premier du code du travail est remplacé par l'intitulé suivant :

« TITRE III

« Conventions et accords collectifs de travail. »

Art. 2.

Les articles L. 131-1 et L. 131-3 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes qui forment les articles L. 131-1 et L. 131-2 :

« *Art. L. 131-1.* — Le présent titre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés ; il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales.

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

« Elles s'appliquent aux entreprises publiques et aux établissements publics à caractère industriel et commercial dans les conditions définies au chapitre IV du présent titre.

« Elles s'appliquent également aux ateliers protégés et aux centres de distribution du travail à domicile. »

Art. 3.

L'ancien article L. 131-2 du code du travail devient l'article L. 131-3.

Art. 4.

Le chapitre II du titre III du livre premier du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE II

« Nature et validité des conventions
et accords collectifs de travail.

« *Art. L. 132-1.* — La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières visées à l'article L. 131-1, pour toutes les catégories professionnelles intéressées. L'accord collectif traite un ou des sujets déterminés dans cet ensemble.

« Section I.

« *Dispositions communes.*

« *Art. L. 132-2.* — La convention ou l'accord collectif de travail est un acte, écrit à peine de nullité, qui est conclu entre :

« — d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues les plus représentatives au plan national conformément à l'article L. 133-2 du présent code, ou qui sont affiliées auxdites organisations, ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

« — d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

« Les associations d'employeurs constituées conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901, qui ont compétence pour négocier des conventions et accords collectifs conformément à l'article L. 132-3, sont assimilées aux organisations syndicales pour les attributions conférées à celles-ci par le présent titre.

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

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

« 2^o soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;

« 3^o soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

« Les groupements d'employeurs déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

« *Art. L. 132-4.* — La convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements.

« *Art. L. 132-5.* — Les conventions et accords collectifs de travail déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.

« Lorsque le champ d'application d'un avenant ou d'une annexe diffère de celui de la convention ou de l'accord qu'il modifie ou complète, il doit être précisé conformément aux dispositions de l'alinéa ci-dessus.

« *Art. L. 132-6.* — La convention ou l'accord collectif de travail est conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. A défaut de stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée.

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

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

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

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

« Lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des signataires employeurs ou salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en

vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

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

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

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

« Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, ladite convention ou ledit accord continue de produire effet conformément

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

« *Art. L. 132-9.* — Peuvent adhérer à une convention ou à un accord collectif de travail toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du présent titre ainsi que toute organisation syndicale ou tout groupement d'employeurs ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

« Toutefois, si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L. 132-16 ou L. 132-23 selon le cas.

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

« *Art. L. 132-10.* — Sans préjudice des dispositions de l'article L. 742-2, les conventions et accords collectifs de travail, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail et, pour ce qui concerne les professions agricoles, auprès des services du ministre chargé de l'agriculture.

« La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord collectif de

travail au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

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

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

« Section II.

« *Conventions collectives de branches et accords professionnels et interprofessionnels.*

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

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

« *Art. L. 132-12.* — Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires, et, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

« La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen, par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi

dans la branche, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de cet examen, la partie patronale fournira aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

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

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

« *Art. L. 132-14.* — Lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, en ce qui concerne un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ledit champ d'application est modifié en conséquence.

« *Art. L. 132-15.* — Lorsqu'une organisation représentative adhère à la totalité des clauses d'une convention

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

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

« *Art. L. 132-17.* — Les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels doivent comporter des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement de salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent.

« Ils doivent instituer des commissions paritaires d'interprétation.

« Section III.

« *Conventions et accords collectifs d'entreprise.*

« *Art. L. 132-18.* — La présente section détermine les conditions dans lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation dans l'entreprise.

« Sous-section I.

« *Dispositions générales.*

« *Art. L. 132-19.* — La convention ou, à défaut, les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L. 132-2.

« Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions.

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

« *Art. L. 132-21.* — La convention ou les accords d'entreprise ou d'établissements peuvent adapter les dispositions des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans

l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés. La convention ou les accords peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés.

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

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

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

« *Art. L. 132-24.* — Dans un délai de huit jours à compter de la signature d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou d'un avenant ou d'une

annexe, comportant des clauses qui dérogent soit à des dispositions législatives ou réglementaires, lorsque lesdites dispositions l'autorisent, soit, conformément à l'article L. 132-22, à des dispositions salariales conclues au niveau professionnel ou interprofessionnel, la ou les organisations syndicales qui n'ont pas signé l'un des textes en question peuvent s'opposer à son entrée en vigueur, à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Lorsque le texte en cause ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée, relevant d'un collège électoral défini à l'article L. 433-2, les organisations susceptibles de s'opposer à son entrée en vigueur sont celles qui ont obtenu les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits dans ledit collège.

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

Sous-section II.

... (Suppression de cette division
et de son intitulé) ...

« Art. L. 132-25. — Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obli-

gatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-29 ci-après ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

« Dans les entreprises, visées à l'alinéa précédent, comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.

« *Art. L. 132-26.* — La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans les entreprises susvisées comprend obligatoirement le délégué syndical de l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

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

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

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

« *Art. L. 132-28. — Supprimé*

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

« Lors de la première réunion sont précisés :

« — les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières visées à l'article L. 132-25 et la date de cette remise ; ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations ;

« — le lieu et le calendrier des réunions.

« *Art. L. 132-30. — Tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions de l'article précédent, l'employeur ne peut dans les matières traitées arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, à moins que l'urgence ne le justifie.*

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

« Sous-section III.

« *Dispositions particulières aux entreprises de moins de onze salariés.*

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

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

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

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

Art. 5.

L'intitulé du chapitre III du titre III du livre premier du code du travail est remplacé par l'intitulé suivant :

« CHAPITRE III

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

Art. 6.

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

« Section I.

« *Conventions et accords susceptibles d'être étendus.* »

Art. 7.

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

« *Art. L. 133-1.* — La convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives dans le champ d'application considéré.

« A la demande de l'une des organisations susvisées, ou de sa propre initiative, le ministre chargé du travail peut provoquer la réunion d'une commission mixte, composée comme il est dit à l'alinéa précédent, et présidée par son représentant. Il doit convoquer cette commission lorsque deux des organisations susmentionnées en font la demande. »

Art. 8.

Les articles L. 133-3 à L. 133-18 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes, qui forment les articles L. 133-3 à L. 133-17 :

« *Art. L. 133-3.* — S'il y a lieu de déterminer la représentativité d'une organisation autre que celles affiliées à l'une des organisations les plus représentatives au plan national, le ministre chargé du travail diligente une enquête. L'organisation en cause est tenue de fournir les éléments d'appréciation dont elle dispose.

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

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

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

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

« 3° les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplô-

mes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an ;

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

« a) le salaire minimum national professionnel du salarié sans qualification,

« b) les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles,

« c) les majorations pour travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres,

« d) les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » et les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, compte tenu notamment des situations révélées par l'application de l'article L. 132-12, deuxième alinéa ;

« 5° les congés payés ;

« 6° les conditions d'embauchage des salariés, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par ceux-ci ;

« 7° les conditions de la rupture des contrats de travail, notamment quant au délai-congé et à l'indemnité de licenciement ;

« 8° les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de la formation permanente dans le cadre de la branche considérée, y compris des modalités particulières aux personnes handicapées ;

« 9° l'égalité de traitement entre les salariés des deux sexes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. L'égalité de traitement s'applique notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi ;

« 9° *bis* (nouveau) l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi ;

« 10° les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession, notamment par application de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-9 ;

« 11° en tant que de besoin dans la branche :

« a) les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes,

« b) les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel,

« c) les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile,

« d) les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger,

« e) les conditions d'emploi des personnels, salariés d'entreprises extérieures, notamment les travailleurs temporaires ;

« 12° les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention.

« *Art. L. 133-6.* — A défaut de convention au plan national, les dispositions de l'article précédent sont applicables aux conventions de branche, conclues à d'autres niveaux territoriaux, pour qu'elles puissent être étendues, sous réserve, le cas échéant, des adaptations nécessitées par les conditions propres aux secteurs territoriaux considérés.

« *Art. L. 133-7.* — La convention de branche susceptible d'extension peut également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant :

« 1° les conditions particulières de travail :

« a) heures supplémentaires,

« b) travaux par roulement,

« c) travaux de nuit,

« d) travaux du dimanche,

« e) travaux des jours fériés ;

« 2° les conditions générales de la rémunération du travail au rendement pour les catégories intéressées, sauf s'il s'agit de travaux dangereux, pénibles ou insalubres ;

« 3° les primes d'ancienneté et d'assiduité ;

« 4° les indemnités pour frais professionnels ou assimilés, notamment les indemnités de déplacement ;

« 5° un régime complémentaire de retraite du personnel ;

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

« Section II.

« *Procédures d'extension et d'élargissement.*

« *Art. L. 133-8.* — A la demande d'une des organisations visées à l'article L. 133-1 ou à l'initiative du ministre chargé du travail, les dispositions d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, répondant aux conditions particulières déterminées par la section précédente, peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ladite convention ou dudit accord, par arrêté du ministre chargé du travail, après avis motivé de la commission nationale de la négociation collective prévue à l'article L. 136-1.

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

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

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

latifs et réglementaires en vigueur, les clauses qui sont incomplètes au regard desdits textes.

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

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

« *Art. L. 133-10.* — Lorsque les avenants à une convention étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une procédure d'examen accéléré dont les modalités sont définies par voie réglementaire après consultation de la commission nationale de la négociation collective. Cette procédure doit être de nature à préserver les droits des tiers.

« Dans les professions agricoles, les avenants salariaux à des conventions collectives départementales étendues peuvent être étendus par arrêtés préfectoraux.

« *Art. L. 133-11.* — Quand l'avis motivé favorable de la commission nationale de la négociation collective a été émis sans l'opposition écrite et motivée soit de deux organisations d'employeurs, soit de deux organisations de salariés représentées à cette commission, le ministre chargé du travail peut, conformément aux règles fixées aux articles ci-dessus, étendre par arrêté une convention ou un accord ou leurs avenants ou annexes :

« 1° lorsque le texte n'a pas été signé par la totalité des organisations les plus représentatives intéressées ;

« 2° lorsque la convention ne comporte pas toutes les clauses obligatoires énumérées à l'article L. 133-5 ;

« 3° lorsque la convention ne couvre pas l'ensemble des catégories professionnelles de la branche, mais seulement une ou plusieurs d'entre elles.

« En cas d'opposition dans les conditions prévues au premier alinéa, le ministre chargé du travail peut consulter à nouveau la commission sur la base d'un rapport qui précise la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension.

« Le ministre chargé du travail peut décider l'extension, au vu du nouvel avis émis par la commission ; cette décision doit être motivée.

« *Art. L. 133-12.* — En cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé, le ministre chargé du travail peut, à la demande d'une des organisations les plus représentatives intéressées ou de sa propre initiative, sauf opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la commission nationale de la négociation collective :

« 1° rendre obligatoire dans le secteur territorial considéré une convention ou un accord de branche déjà étendu à un secteur territorial différent. Le secteur ter-

ritorial faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions économiques analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue ;

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

« 3° rendre obligatoire dans une ou plusieurs branches d'activité non comprises dans son champ d'application un accord interprofessionnel étendu ;

« 4° lorsque l'élargissement d'une convention ou d'un accord a été édicté conformément aux alinéas précédents, rendre obligatoires leurs avenants ou annexes ultérieurs eux-mêmes étendus dans le ou les secteurs visés par ledit élargissement.

« *Art. L. 133-13.* — Lorsqu'une convention de branche n'a pas fait l'objet d'avenant ou annexe pendant cinq ans au moins, ou qu'à défaut de convention des accords n'ont pu y être conclus depuis cinq ans au moins, cette situation peut être assimilée au cas d'absence ou de carence des organisations au sens de l'article précédent et donner lieu à l'application de la procédure prévue audit article.

« *Art. L. 133-14.* — L'arrêté d'extension ou d'élargissement est précédé de la publication au *Journal officiel* d'un avis relatif à l'extension ou à l'élargissement envisagé, invitant les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations.

« L'arrêté est publié au *Journal officiel*. Les dispositions étendues font elles-mêmes l'objet d'une publication dans des conditions fixées par voie réglementaire.

« Sont également fixées par voie réglementaire les modalités de la publicité à laquelle est soumise la procédure d'extension et d'élargissement applicable aux avenants salariaux aux conventions collectives départementales intéressant les professions agricoles.

« *Art. L. 133-15.* — L'arrêté d'extension d'une convention ou d'un accord devient caduc à compter du jour où la convention ou l'accord susvisé cesse d'avoir effet.

« L'arrêté d'élargissement devient caduc à compter du jour où l'arrêté d'extension du texte intéressé cesse de produire effet.

« Si une convention ou un accord est ultérieurement conclu dans un secteur territorial ou professionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'élargissement, celui-ci devient caduc à l'égard des employeurs liés par ladite convention ou ledit accord ; l'arrêté d'extension de la convention ou de l'accord susmentionné emporte abrogation de l'arrêté d'élargissement dans le champ d'application pour lequel l'extension est prononcée.

« *Art. L. 133-16.* — Dans les formes prévues par la présente section, le ministre chargé du travail peut, à la demande d'une des organisations les plus représentatives intéressées ou de sa propre initiative :

« — abroger l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la convention ou accord ou de certaines de leurs dispositions lorsqu'il apparaît que les textes en cause ne répondent plus à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré ;

« — abroger l'arrêté d'élargissement d'une convention ou d'un accord, pour tout ou partie du champ professionnel ou territorial visé par cet arrêté.

« *Art. L. 153-17.* — Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables :

« — aux accords prévus à l'article L. 352-1 du présent code ;

« — aux accords prévus à l'article premier de l'ordonnance n° 59-238 du 4 février 1959 relative aux régimes complémentaires de retraites ;

« — aux accords conclus dans le cadre d'une convention ou accord collectif et qui tendent, en application de l'article L. 442-5 du présent code, à fixer la nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés bénéficiaires des dispositions de cet article. »

Art. 9.

Les chapitres IV, V et VI du titre III du livre premier du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE IV

« **Conventions et accords collectifs de travail dans les entreprises publiques et établissements publics à caractère industriel et commercial.**

« *Art. L. 134-1.* — Dans les entreprises publiques et les établissements publics à caractère industriel ou

commercial, les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales peuvent être déterminées, en ce qui concerne les catégories de personnel qui ne sont pas soumises à un statut législatif ou réglementaire particulier, par des conventions et accords collectifs de travail conclus conformément aux dispositions du présent titre.

« Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent aux entreprises privées, lorsque certaines catégories de personnel sont régies par le même statut législatif ou réglementaire que celles d'entreprises ou d'établissements publics.

« Dans les entreprises privées, les entreprises publiques et les établissements publics à caractère industriel et commercial, des conventions ou accords d'entreprises peuvent compléter les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par le statut.

« *Art. L. 134-2.* — Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel fait l'objet d'un arrêté d'extension ou d'élargissement pris en application du chapitre précédent, leurs dispositions sont applicables à ceux des entreprises et établissements mentionnés à l'article précédent qui, en raison de l'activité exercée, se trouvent dans le champ d'application visé par l'arrêté, en ce qui concerne les catégories de personnel ne relevant pas d'un statut législatif ou réglementaire particulier.

« CHAPITRE V

« **Application des conventions
et accords collectifs de travail.**

« *Art. L. 135-1.* — Sans préjudice des effets attachés à l'extension ou à l'élargissement conformément aux dispositions du chapitre III du présent titre, les conventions et accords collectifs de travail obligent tous ceux qui les ont signés, ou qui sont membres des organisations ou groupements signataires.

« L'adhésion à une organisation ou groupement signataire emporte les conséquences de l'adhésion à la convention ou l'accord collectif de travail lui-même, sous réserve que les conditions prévues à l'article L. 132-9 soient réunies.

« L'employeur qui démissionne de l'organisation ou du groupement signataire postérieurement à la signature de la convention ou accord collectif demeure lié par ces textes.

« *Art. L. 135-2.* — Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou accord collectif de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables.

« *Art. L. 135-3.* — Les organisations de salariés et les organisations ou groupements d'employeurs, ou les employeurs pris individuellement, liés par une convention ou accord collectif de travail, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention ou l'accord.

« *Art. L. 135-4.* — Les organisations ou groupements ayant la capacité d'ester en justice, dont les membres sont liés par une convention ou accord collectif de travail, peuvent exercer toutes les actions en justice qui naissent de ce chef en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'organisation ou le groupement.

« Lorsqu'une action née de la convention ou accord collectif de travail est intentée soit par une personne, soit par une organisation ou groupement, toute organisation ou groupement ayant la capacité d'ester en justice, dont les membres sont liés par la convention ou l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

« *Art. L. 135-5.* — Les organisations ou groupements ayant la capacité d'ester en justice, liés par une convention ou accord collectif de travail, peuvent en leur nom propre intenter contre les autres organisations ou groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord, toute action en dommages-intérêts ou visant à obtenir l'exécution des engagements contractés.

« *Art. L. 135-6.* — Les personnes liées par une convention ou accord collectif peuvent intenter toute action en dommages-intérêts ou visant à obtenir l'exécution des engagements contractés contre les autres personnes ou les organisations ou groupements, liés par la convention ou l'accord, qui violeraient à leur égard ces engagements.

« *Art. L. 135-7.* — L'employeur lié par une convention ou accord collectif de travail doit procurer un exemplaire au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissements, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

« En outre, ledit employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

« *Art. L. 135-8.* — L'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ; à défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

« En outre, lorsque sa démission d'une organisation signataire a pour effet de mettre en cause des conventions ou accords applicables dans l'entreprise, l'employeur en informe sans délai le personnel dans les conditions définies à l'alinéa ci-dessus.

« CHAPITRE VI

« Commission nationale de la négociation collective.

« *Art. L. 136-1.* — La commission nationale de la négociation collective comprend :

« — le ministre chargé du travail ou son représentant, président ;

« — le ministre chargé de l'agriculture ou son représentant ;

« — le ministre chargé de l'économie ou son représentant ;

« — le président de la section sociale du Conseil d'Etat ;

« — en nombre égal, des représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au plan national, d'une part, et des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national, dont les représentants des agriculteurs et des artisans, et des entreprises publiques, d'autre part.

« *Art. L. 136-2.* — La commission nationale de la négociation collective est chargée :

« 1° de faire, au ministre chargé du travail, toutes propositions de nature à faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches ;

« 2° d'émettre un avis sur les projets de lois et décrets relatifs à la négociation collective ;

« 3° de donner un avis motivé au ministre chargé du travail sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs ainsi que sur l'abrogation des arrêtés d'extension ou d'élargissement ;

« 4° de donner, à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission d'interprétation compétente préalablement saisie, un avis sur l'interprétation de clauses d'une convention ou d'un accord collectif ;

« 5° de donner un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du salaire minimum de crois-

sance dans les conditions prévues par les articles L. 141-4 et L. 141-7 ;

« 6° de suivre l'évolution des salaires effectifs et des rémunérations minimales déterminées par les conventions et accords collectifs ainsi que l'évolution des rémunérations dans les entreprises publiques ;

« 7° d'examiner le bilan annuel de la négociation collective ;

« 8° (*nouveau*) de suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe « à travail égal, salaire égal » et du principe de l'égalité de traitement, de constater les inégalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes. La commission nationale a qualité pour faire au ministre chargé du travail toute proposition utile pour promouvoir dans les faits et dans les textes cette égalité.

« *Art. L. 136-3.* — Les missions dévolues à la commission nationale de la négociation collective peuvent être exercées par deux sous-commissions constituées en son sein :

« — la sous-commission des conventions et accords, en ce qui concerne les 1°, 2°, 3° et 4° de l'article précédent. Lorsque les questions traitées concernent uniquement les professions agricoles, la sous-commission est réunie en formation spécifique ;

« — la sous-commission des salaires en ce qui concerne, d'une part, le 6° de l'article précédent, d'autre part, l'avis prévu à l'article L. 141-7.

« Un représentant de l'union nationale des associations familiales assiste aux travaux de la sous-commission des salaires en qualité d'expert.

« La commission nationale de la négociation collective est assistée d'un secrétariat général.

« *Art. L. 136-4.* — La commission nationale de la négociation collective et ses sous-commissions peuvent créer, en leur sein, des groupes de travail pour l'étude de questions particulières et faire éventuellement appel à des experts qualifiés.

« CHAPITRE VII

« Dispositions finales.

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

Art. 10.

Le chapitre III ci-après est introduit au titre V du livre premier du code du travail.

« CHAPITRE III

« Conventions et accords collectifs de travail.

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

« *Art. L. 153-2.* — L'employeur qui se soustrait à l'obligation prévue à l'article L. 132-25, alinéa premier, ou à celle prévue par l'article L. 132-29, alinéa premier, est passible des peines fixées par l'article L. 471-2 du présent code. »

Art. 11.

I. — Le premier alinéa de l'article L. 611-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail, ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au titre III du livre premier dudit code. Ils sont également chargés, concurremment avec les agents et officiers de

police judiciaire, de constater, s'il y échet, les infractions à ces dispositions. »

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

« Ils sont également chargés de veiller à l'application des dispositions des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au titre III du livre premier dudit code, qui concernent les professions agricoles. »

DEUXIÈME PARTIE
PROCÉDURES DE RÈGLEMENT
DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

Art. 12.

Le chapitre II du titre II du livre V du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE II

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

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

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

« *Art. L. 522-3.* — Les accords ou sentences arbitrales qui interviennent en application des chapitres III, IV et V ci-après produisent les effets des conventions et accords collectifs de travail.

« Ils sont applicables, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent dans les conditions déterminées à l'article L. 132-10 du présent code.

« *Art. L. 522-4.* — En ce qui concerne les professions agricoles, les attributions conférées par les chapitres III, IV et V du présent titre au ministre chargé du travail sont exercées, en accord avec celui-ci, par le ministre chargé de l'agriculture. »

Art. 13.

Les articles L. 523-1 à L. 523-4 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes qui forment les articles L. 523-1 à L. 523-3 :

« *Art. L. 523-1.* — Tous les conflits collectifs du travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation dans les conditions déterminées ci-après.

« Ceux qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas été soumis à une procédure conventionnelle de conciliation établie soit par la convention ou l'accord collectif de travail, soit par un accord particulier, peuvent être portés devant une commission nationale ou régionale de conciliation.

« Lorsque le conflit survient à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du renouvellement d'une

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

« *Art. L. 523-2.* — Les commissions nationales ou régionales de conciliation comprennent des représentants des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés en nombre égal ainsi que des représentants des pouvoirs publics dont le nombre ne peut excéder le tiers des membres de la commission.

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

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

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

Art. 14.

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

Art. 15.

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

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

Art. 16.

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

Art. 17.

L'article L. 523-9 du code du travail, qui devient l'article L. 523-7, est ainsi rédigé :

« *Art. L. 523-7.* — Dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux à statut, les différends collectifs de travail peuvent être soumis à des procédures de conciliation dans les conditions définies ci-après. »

Art. 18.

Les articles L. 523-10, L. 523-11 et L. 523-12 du code du travail deviennent respectivement les articles L. 523-8, L. 523-9 et L. 523-10.

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

Art. 19.

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

« *Art. L. 523-11.* — A défaut de procédures particulières instituées conformément à l'article L. 523-8, les différends collectifs de travail dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux à statut peuvent être soumis à la procédure de conciliation de droit commun. »

Art. 20.

Les articles L. 524-4 et L. 524-5 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 524-4.* — Après avoir, s'il y a lieu, essayé de concilier les parties, le médiateur leur soumet, sous forme de recommandation motivée, des propositions en vue du règlement des points en litige, dans un délai d'un mois à compter de la désignation, susceptible d'être prorogé avec leur accord.

« Toutefois, lorsque le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la violation des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, il doit recommander aux parties de soumettre le conflit soit à la juridiction de droit commun compétente pour en connaître, soit à la procédure prévue aux articles L. 525-1 et L. 525-2.

« A dater de la réception de la proposition de règlement du conflit soumise par le médiateur aux parties,

celles-ci ont la faculté, pendant un délai de huit jours, de notifier au médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elles rejettent sa proposition. Ces rejets doivent être motivés. Le médiateur informe aussitôt, par lettre recommandée, la ou les autres organisations parties au conflit de ces rejets et de leurs motivations.

« Au terme du délai de huit jours prévu ci-dessus, le médiateur constate l'accord ou le désaccord des parties. L'accord sur la recommandation du médiateur lie les parties qui ne l'ont pas rejetée, dans les conditions déterminées par le titre III du livre premier en matière de conventions et d'accords collectifs de travail. Il est applicable dans les conditions prévues par l'article L. 522-3.

« *Art. L. 524-5.* — En cas d'échec de la tentative de médiation et après l'expiration d'un délai de quarante-huit heures à compter de la constatation du désaccord, le médiateur communique au ministre chargé du travail le texte de la recommandation motivée et signée, accompagné d'un rapport sur le différend, ainsi que les rejets motivés adressés par les parties au médiateur.

« Les conclusions de la recommandation du médiateur et les rejets des parties ainsi que leurs motivations sont rendus publics, dans un délai de trois mois, par le ministre chargé du travail.

« Le rapport du médiateur peut être rendu public sur décision du ministre chargé du travail. »

Art. 21.

Les articles L. 524-6 et L. 524-7 du code du travail sont abrogés.

Art. 22.

Les mots : « ou de médiation » sont ajoutés à la fin du premier alinéa de l'article L. 525-2 du code du travail.

Art. 23.

L'article L. 525-3 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 525-3.* — Dans le cas où le conflit est porté à l'arbitrage, les pièces établies dans le cadre des procédures de conciliation ou de médiation sont remises à l'arbitre. »

Art. 24.

Dans le premier alinéa de l'article L. 525-4 du code du travail, les mots : « ou par la proposition du médiateur » sont insérés après les mots : « par le procès-verbal de non-conciliation ».

Art. 25.

L'article L. 525-9 du code du travail est abrogé.

Art. 26.

Le chapitre VI du titre II du livre V du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE VI

« Dispositions finales.

« *Art. L. 526-1.* — Des décrets en Conseil d'Etat déterminent, en tant que de besoin, les modalités d'application des chapitres III, IV et V du présent titre, notamment en ce qui concerne les articles L. 523-2, L. 524-1, L. 524-5 et 525-5 et suivants. »

Art. 27.

L'article L. 532-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 532-1.* — Lorsqu'une partie régulièrement convoquée dans des conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 523-4 ou à l'article L. 524-3 ne comparait pas, sans motif légitime, devant la commission de conciliation ou le médiateur, ou ne se fait pas représenter, rapport en est établi par le président de la commission ou le médiateur. Ce rapport est remis à l'autorité administrative compétente qui le transmet au parquet. L'infraction est punie d'une amende de 2.000 à 20.000 F.

« Lorsque la communication des documents visés à l'article L. 524-2 est sciemment refusée au médiateur, le médiateur remet un rapport à l'autorité administrative compétente qui le transmet au parquet. L'infraction est punie d'une amende de 2.000 à 20.000 F. »

TROISIÈME PARTIE
DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 28.

I. — Les mots : « convention (s) ou accord (s) collectif (s) de travail » sont substitués aux mots : « convention (s) collective (s) » dans les articles ci-après du code du travail :

— L. 117-2, L. 117-10, L. 122-5, L. 122-6, L. 122-10, L. 124-4-4, L. 125-1, L. 140-4, L. 143-4 ;

— L. 212-2-1, L. 212-3, L. 212-4, L. 223-6, L. 223-7, L. 231-2-1, L. 232-3 ;

— L. 321-2, L. 321-12, L. 323-21, L. 323-24, L. 323-25, L. 323-26 ;

— L. 451-4 ;

— L. 525-1, L. 525-2, L. 525-4 ;

— L. 712-2, L. 721-10, L. 721-11, L. 721-12, L. 721-16, L. 742-2, L. 751-5, L. 751-9, L. 782-3.

II. — Les mots : « convention (s) ou accord (s) collectif (s) de travail » sont substitués :

— aux mots : « conventions collectives de travail et accords collectifs d'établissement » à l'article L. 141-9 ;

— aux mots : « accord d'entreprise, convention collective ou accord professionnel ou interprofessionnel » à l'article L. 143-11-1 ;

— aux mots : « convention collective ou accord d'entreprise » à l'article L. 223-3 ;

— aux mots : « convention collective ou d'un accord national, professionnel ou interprofessionnel » aux articles L. 441-1 et L. 442-11.

III. — Les mots : « ou accord (s) » sont ajoutés au mot : « convention (s) » à l'article L. 438-10, ainsi qu'au dernier alinéa de l'article L. 751-9.

IV. — Les mots : « commission nationale de la négociation collective » sont substitués aux mots : « commission supérieure des conventions collectives » aux articles L. 141-3, L. 141-4, L. 141-5, L. 141-7, L. 212-7 et L. 524-1.

Art. 29.

L'article L. 411-17 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 411-17.* — Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés ou entreprises. Sont seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail les organisations de salariés constituées en syndicats conformément au présent titre, à l'exclusion des associations quel qu'en soit l'objet. Tout accord ou convention visant les conditions collectives du travail est passé dans les conditions déterminées par le titre III du livre premier du présent code. »

Art. 30.

Le deuxième alinéa de l'article L. 721-6 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Ils bénéficient des dispositions conventionnelles liant le donneur d'ouvrage, sauf stipulations contraires, dans les conventions ou accords collectifs de travail en cause. »

Art. 31.

La section IV du chapitre III du titre IV du livre premier du code du travail est abrogée.

Art. 32.

Dans les dispositions législatives ou réglementaires qui font référence à des articles des titres et chapitres modifiés par la présente loi, cette référence est remplacée par celle des articles nouveaux correspondants.

Art. 33.

Le dernier alinéa de l'article L. 442-15 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Par dérogation aux dispositions de l'article L. 442-11, dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, un accord peut être proposé, après avis des délégués du personnel, s'il en existe, par le chef d'entreprise et ratifié à la majorité des deux tiers. »

Art. 34 (nouveau).

La commission supérieure des conventions collectives et ses formations spécialisées peuvent être réunies jusqu'à l'installation respectivement de la commission nationale de la négociation collective et des sous-commissions, instituées par l'article 4 de la présente loi (art. L. 136-1 et L. 136-3 du code du travail).

Délibéré en séance publique, à Paris, le 25 juin 1982.

Le Président,
LOUIS MERMAZ.