

## Décision n° 2006 - 545 DC

Loi pour le **développement** de la  
**participation** et de l'**actionnariat salarié** et  
portant diverses dispositions d'ordre  
économique et social

### Consolidation (articles 29, 48, 51, 54 et 60)

Source : services du Conseil constitutionnel © 2006

#### Sommaire

- Article 29 (ex-article 14 *quater*) - Consultation du comité d'entreprise .....3
- Article 48 (ex-article 23) - Congé de mobilité ..... 11
- Article 51 (ex-article 30 A) - Conseillers prud'hommes ..... 18
- Article 54 (ex-article 32) - Sous-traitance : décompte des effectifs .....21
- Article 60 (ex-article 35 *quater*) - Heures supplémentaires des routiers.....25

#### Légende

- ~~texte barré~~ : dispositions supprimées
- **texte en gras** : dispositions nouvelles
- [article XX] : origine de la modification

## Table des matières

□ Article 29 (ex-article 14 quater) - Consultation du comité d'entreprise .....	3
Code du travail.....	3
- Article L. 212-4-9 [pour info] .....	3
- Article L. 320-2 [pour info] .....	4
- Article L. 320-3 [pour info] .....	5
- Article L. 432-1-1 [pour info] .....	5
- Article L. 432-3-1 [pour info] .....	6
- Article L. 432-4 [pour info] .....	7
- Article L. 432-4-1 [pour info] .....	8
- Article L. 432-4-2 [pour info] .....	9
- Article L. 432-4-3 [créé par l'article 29].....	10
□ Article 48 (ex-article 23) - Congé de mobilité .....	11
Code du travail.....	12
- Article L. 122-2 [pour info] .....	12
- Article L. 320-2 [pour info] .....	12
- Article L. 320-2-1 [créé par l'article 48].....	13
- Article L. 321-4-2 [pour info] .....	13
- Article L. 321-4-3 [modifié par l'article 48] .....	14
- Article L. 322-4 [pour info] .....	15
- Article L. 439-6 [pour info] .....	16
□ Article 51 (ex-article 30 A) - Conseillers prud'hommes .....	18
Code du travail.....	18
- Article L. 514-1 [modifié par l'article 51].....	18
- Article L. 51-10-2 [modifié par l'article 51] .....	19
□ Article 54 (ex-article 32) - Sous-traitance : décompte des effectifs .....	21
Code du travail.....	21
- Article L. 236-1 [pour info] .....	21
- Article L. 423-7 [modifié par l'article 54].....	23
- Article L. 433-4 [modifié par l'article 54].....	23
- Article L. 620-10 [modifié par l'article 54].....	23
□ Article 60 (ex-article 35 quater) - Heures supplémentaires des routiers.....	25
- Décret n° 2005-306 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises [pour info] .....	25

## **Article 29 (ex-article 14 *quater*) - Consultation du comité d'entreprise**

Après l'article L. 432-4-2 du code du travail, il est inséré un article L. 432-4-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 432-4-3. – Sans préjudice des obligations incombant au chef d'entreprise en matière de consultation du comité d'entreprise, un accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe peut adapter, dans les entreprises occupant au moins trois cents salariés, les modalités d'information du comité d'entreprise et organiser l'échange de vues auquel la transmission de ces informations donne lieu.

« Cet accord peut substituer à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier prévus par les articles L. 212-4-9, L. 432-1-1 et L. 432-3-1, par les sixième à huitième alinéas et par la dernière phrase du dernier alinéa de l'article L. 432-4 et par l'article L. 432-4-1 un rapport dont il fixe la périodicité, au moins annuelle, portant obligatoirement sur :

« 1° L'activité et la situation financière de l'entreprise ;

« 2° L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ; le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;

« 3° La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;

« 4° Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

« Les membres du comité d'entreprise reçoivent ce rapport quinze jours avant la réunion.

« Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent.

« L'accord définit également les conditions dans lesquelles les salariés sont directement informés sur la situation économique, sociale et financière de l'entreprise et sur les matières visées aux articles L. 320-2 et L. 320-3. »

### **Code du travail**

Livre II : Réglementation du travail  
Titre Ier : Conditions du travail  
Chapitre II : Durée du travail  
Section 2 : Travail à temps choisi  
Paragraphe 2 : Travail à temps partiel

#### **- Article L. 212-4-9 [pour info]**

*Créé par l'Ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 art. 10 (Journal Officiel du 12 août 1986)*

*Modifié par la Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 43 III (Journal Officiel du 21 décembre 1993)*

*Modifié par la Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 12 I, II, VII (Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)*

*Modifié par l'Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art. 5 I (Journal Officiel du 26 juin 2004)*

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord prévoit :

1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;

2° La procédure devant être suivie par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;

3° Le délai laissé au chef d'entreprise pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

En l'absence de convention ou d'accord collectif, la demande du salarié doit être communiquée au chef d'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée six mois au moins avant cette date. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel ouvrant droit à l'abattement prévu à l'article L. 322-12 (1). Il communique également le nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel. Lors de la réunion où est discuté ce bilan, le chef d'entreprise explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet. Ce bilan est également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise.

*Nota (1) : l'article L322-12 du code du travail a été abrogé par l'article 2 de l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003.*

Livre III : Placement et emploi

Titre II : Emploi

Chapitre préliminaire : Gestion de l'emploi et des compétences - Prévention des conséquences des mutations économiques

### **- Article L. 320-2 [pour info]**

*Créé par la Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 72 I (Journal Officiel du 19 janvier 2005)*

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens du II de l'article L. 439-1 qui occupent au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 439-6 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences

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

Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale visée à l'alinéa précédent, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations du même alinéa.

### **- Article L. 320-3** [pour info]

*Créé par la Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 72 I (Journal Officiel du 19 janvier 2005)*

Des accords d'entreprise, de groupe ou de branche peuvent fixer, par dérogation aux dispositions du présent livre et du livre IV, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours.

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

Ces accords peuvent aussi déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 321-4-1 fait l'objet d'un accord, et anticiper le contenu de celui-ci.

Les accords prévus au présent article ne peuvent déroger aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 321-1, à celles des onze premiers alinéas de l'article L. 321-4, ni à celles des articles L. 321-9 et L. 431-5.

Toute action en contestation visant tout ou partie de ces accords doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date d'accomplissement de la formalité prévue au premier alinéa de l'article L. 132-10. Toutefois, ce délai est porté à douze mois pour les accords qui déterminent ou anticipent le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 321-4-1.

Livre IV : Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale

Titre III : Les comités d'entreprise

Chapitre II : Attributions et pouvoirs

### **- Article L. 432-1-1** [pour info]

*Créé par la Loi n° 89-549 du 2 août 1989 art. 1 II (Journal Officiel du 8 août 1989)*

*Modifié par la Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 37 III (Journal Officiel du 14 juillet 1990)*

*Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I (Journal Officiel du 20 février 2001)*

Chaque année, à l'occasion de la réunion prévue au deuxième alinéa de l'article L. 432-4, le comité d'entreprise est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. Il est informé et consulté sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles prévues au présent article et à l'article L. 432-4-1.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente.

*Nota - Loi 89-549 du 2 août 1989 art. 36 : date d'application des dispositions de la présente loi.*

*Nota - Loi 90-613 du 12 juillet 1990 art. 43 : les dispositions de la présente loi s'appliquent aux contrats conclus après son entrée en vigueur.*

### **- Article L. 432-3-1 [pour info]**

*Créé par la Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 11 (Journal Officiel du 14 juillet 1983)*

*Modifié par la Loi n° 89-549 du 2 août 1989 art. 38 (Journal Officiel du 8 août 1989)*

*Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 11 (Journal Officiel du 20 février 2001)*

*Modifié par la Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 art. 1, art. 2, art. 3 (Journal Officiel du 10 mai 2001)*

*Modifié par la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 art. 7 (Journal Officiel du 24 mars 2006)*

Chaque année, le chef d'entreprise soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article L. 434-7, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise, permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les quinze jours qui suivent.

En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Les indicateurs mentionnés au premier alinéa du présent article sont portés par l'employeur à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

## **- Article L. 432-4 [pour info]**

*Créé par la Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 (Journal Officiel du 3 janvier 1973)*

*Modifié par la Loi n° 75-5 du 3 janvier 1975 (Journal Officiel du 4 janvier 1975)*

*Modifié par la Ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982 art. 15 VIII (Journal Officiel du 6 février 1982 en vigueur le 1er mars 1982)*

*Modifié par la Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 (Journal Officiel du 29 octobre 1982)*

*Modifié par la Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 art. 29 (Journal Officiel du 29 octobre 1982)*

*Modifié par la Loi n° 83-25 du 19 janvier 1983 art. 27 (Journal Officiel du 20 janvier 1983)*

*Modifié par la Loi n° 84-148 du 1 mars 1984 art. 42 (Journal Officiel du 2 mars 1984)*

*Modifié par la Loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 art. 50 I (Journal Officiel du 14 janvier 1989)*

*Modifié par la Loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 art. 2 (Journal Officiel du 20 décembre 1989 en vigueur le 1er janvier 1990)*

*Modifié par la Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 37 I (Journal Officiel du 14 juillet 1990)*

*Modifié par la Loi n° 94-678 du 8 août 1994 art. 10 II (Journal Officiel du 10 août 1994)*

*Modifié par la Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 35 (Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)*

*Modifié par la Loi n° 2001-7 du 4 janvier 2001 art. 6 (Journal Officiel du 5 janvier 2001)*

*Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I (Journal Officiel du 20 février 2001)*

Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 439-1 ;
- compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides européennes et les aides ou avantages financiers notamment les aides à l'emploi, en particulier celles créées par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail consentis à l'entreprise par l'Etat, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires. Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Le chef d'entreprise soumet, à cette occasion, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Ce rapport précise également les perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir.

Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes.

Le comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise ; ces observations sont obligatoirement transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les conditions prévues par la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 (1).

Le comité d'entreprise reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

Dans les sociétés visées à l'article L. 232-2 du code de commerce, les documents établis en application de cet article et des articles L. 232-3 et L. 232-4 du même code sont communiqués au comité d'entreprise. Il en est de même dans les sociétés non visées à cet article qui établissent ces documents. Les informations données au comité d'entreprise en application du présent alinéa sont réputées confidentielles au sens de l'article L. 432-7. Les dispositions qui précèdent s'appliquent aux groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du code de commerce.

Le comité d'entreprise reçoit également communication du rapport visé aux articles L. 223-37 et L. 225-231 du code de commerce et des réponses, rapports et délibérations dans les cas prévus aux articles L. 234-1, L. 234-2 et L. 251-15 du code de commerce.

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur d'éventuels retards dans le paiement par l'entreprise des cotisations de sécurité sociale ou des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire régies par le chapitre II du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et l'article 1050 du code rural (2) ou des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques au titre des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

*Nota : (1) La loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 a été abrogée par l'ordonnance 2000-912 du 18 septembre 2000 et codifiée dans le code de commerce.*

*Nota : (2) L'article 1050 du code rural a été abrogé et codifié par l'article 6 I de l'ordonnance 2000-550 du 15 juin 2000 à l'article L. 727-2 du code rural.*

### **- Article L. 432-4-1 [pour info]**

*Créé par la Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 37 II (Journal Officiel du 14 juillet 1990)  
Modifié par la Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 5 II (Journal Officiel du 4 janvier 1992)  
Modifié par la Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 5 (Journal Officiel du 1er janvier 1993)  
Modifié par la Loi n° 95-881 du 4 août 1995 art. 2 (Journal Officiel du 5 août 1995)  
Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I (Journal Officiel du 20 février 2001)  
Modifié par la Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 128 (Journal Officiel du 18 janvier 2002)*

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à temps partiel, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux quatre dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre des journées de travail effectuées, au cours de chacun des trois ou six derniers mois, par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ainsi que le nombre des contrats d'insertion en alternance mentionnés aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7. A cette occasion, le chef d'entreprise est tenu, à la demande du comité, de porter à sa connaissance tous les contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les



contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

Lorsque, entre deux réunions du comité prévues à l'alinéa ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité prévue au premier alinéa de l'article L. 434-3 si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité d'entreprise le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés depuis la dernière communication d'informations effectuée à ce sujet par le chef d'entreprise.

Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, il peut décider de saisir l'inspecteur du travail afin que celui-ci effectue les constatations qu'il estime utiles.

Sans préjudice des compétences qu'il détient en vertu des articles L. 611-1 et L. 611-10, l'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations. L'employeur communique ce rapport au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail dans laquelle il précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en oeuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions conférées au comité d'entreprise pour l'application de l'alinéa précédent.

### **- Article L. 432-4-2** [pour info]

*Créé par la Loi n°93-1313 du 20 décembre 1993 art. 30 (JORF 21 décembre 1993)  
Modifié par la Loi n°2001-152 du 19 février 2001 art. 11 (JORF 20 février 2001)*

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le chef d'entreprise remet au comité d'entreprise une fois par an [\*périodicité\*] un rapport qui se substitue à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier, quelle que soit leur périodicité, prévus par les articles L. 212-4-5, L. 432-1-1, L. 432-3-1, L. 432-4 (sixième, septième, huitième alinéa et dernière phrase du dernier alinéa) et L. 432-4-1 du présent code.

Ce rapport porte sur :

- 1° L'activité et la situation financière de l'entreprise ;
- 2° Le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;
- 3° L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;
- 4° La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;
- 5° Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel quinze jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent.

Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

**- Article L. 432-4-3** *[créé par l'article 29]*

Sans préjudice des obligations incombant au chef d'entreprise en matière de consultation du comité d'entreprise, un accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe peut adapter, dans les entreprises occupant au moins trois cents salariés, les modalités d'information du comité d'entreprise et organiser l'échange de vues auquel la transmission de ces informations donne lieu.

Cet accord peut substituer à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier prévus par les articles L. 212-4-9, L. 432-1-1 et L. 432-3-1, par les sixième à huitième alinéas et par la dernière phrase du dernier alinéa de l'article L. 432-4 et par l'article L. 432-4-1 un rapport dont il fixe la périodicité, au moins annuelle, portant obligatoirement sur :

- 1° L'activité et la situation financière de l'entreprise ;
- 2° L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ; le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;
- 3° La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;
- 4° Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent ce rapport quinze jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent.

L'accord définit également les conditions dans lesquelles les salariés sont directement informés sur la situation économique, sociale et financière de l'entreprise et sur les matières visées aux articles L. 320-2 et L. 320-3.

## **Article 48 (ex-article 23) - Congé de mobilité**

I - Après l'article L. 320-2 du code du travail, il est inséré un article L. 320-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 320-2-1. - Dans les entreprises visées au premier alinéa de l'article L. 321-4-3, un congé de mobilité peut être proposé à ses salariés par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

« Le congé de mobilité, dont la durée est fixée par l'accord collectif, a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

« Les périodes de travail mentionnées au deuxième alinéa peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé de mobilité. Elles peuvent prendre soit la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit celle d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 122-2 dans une limite fixée par l'accord collectif. Dans ce dernier cas, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée restant à courir.

« Le congé de mobilité est pris pendant la période de préavis que le salarié est dispensé d'exécuter. Lorsque la durée du congé de mobilité excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de mobilité.

« L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.

« L'accord collectif détermine les conditions que doit remplir le salarié pour bénéficier du congé de mobilité ; il fixe les modalités d'adhésion de celui-ci à la proposition de l'employeur et les engagements des parties ; il organise les périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ; il détermine le niveau de la rémunération qui sera versée pendant la période du congé qui excède le préavis. Le montant de cette rémunération est au moins égal au montant de l'allocation prévue au 4° de l'article L. 322-4. Il prévoit également les conditions d'information des institutions représentatives du personnel lorsque l'employeur propose à ses salariés un congé de mobilité. Il détermine enfin les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales et conventionnelles afférentes au licenciement pour motif économique.

« La rémunération versée au bénéficiaire du congé de mobilité est soumise, pour la période excédant la durée du préavis et dans la limite des neuf premiers mois du congé, au même régime de cotisations et contributions sociales que celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement prévue à l'article L. 321-4-3 à laquelle elle est assimilée.

« L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le bénéfice du congé de reclassement prévue à l'article L. 321-4-3. »

II. - Dans le premier alinéa de l'article L. 321-4-3 du même code, la référence : « à l'article L. 439-6 » est remplacée par la référence : « aux premier, deuxième et troisième alinéas de l'article L. 439-6 ».

# Code du travail

Livre I<sup>er</sup> : Conventions relatives au travail  
Titre II : Contrat de travail  
Chapitre II : Règles propres au contrat de travail  
Section 1 : Contrat à durée déterminée  
Sous-section 1 : Règles générales

## **- Article L. 122-2 [pour info]**

*Transféré par la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 (Journal Officiel du 3 janvier 1973)  
Modifié par le décret n° 74-808 du 19 septembre 1974 (Journal Officiel du 29 septembre 1974)  
Modifié par la loi n° 79-11 du 3 janvier 1979 art. 1 et 4 (Journal Officiel du 4 janvier 1979)  
Modifié par l'ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 art. 2 (Journal Officiel du 6 février 1982)  
Modifié par la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 91 (Journal Officiel du 26 juillet 1985)  
Modifié par l'ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 art. 4 I (Journal Officiel du 12 août 1986)  
Modifié par la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 art. 52 I (Journal Officiel du 14 janvier 1989)  
Modifié par la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 9 I (Journal Officiel du 14 juillet 1990)  
Modifié par la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 art. 8 I a (Journal Officiel du 26 décembre 2001)*

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée :

1° Lorsqu'il est conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi ;

2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions qui seront fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Ce contrat doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut être renouvelé une fois. Les dispositions de l'article L. 122-1-2 et L. 122-3-11 ne sont pas applicables à ce contrat.

Livre III : Placement et emploi  
Titre II : Emploi  
Chapitre préliminaire : Gestion de l'emploi et des compétences - Prévention des conséquences des mutations économiques

## **- Article L. 320-2 [pour info]**

*Créé par Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 art. 72 I (JORF 19 janvier 2005)*

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens du II de l'article L. 439-1 qui occupent au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 439-6 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. Elle peut porter également, selon les modalités prévues à l'article L. 320-3, sur les matières mentionnées à cet article.

Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale visée à l'alinéa précédent, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations du même alinéa.

**- Article L. 320-2-1** [créé par l'article 48]

Dans les entreprises visées au premier alinéa de l'article L. 321-4-3, un congé de mobilité peut être proposé à ses salariés par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le congé de mobilité, dont la durée est fixée par l'accord collectif, a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Les périodes de travail mentionnées au deuxième alinéa peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé de mobilité. Elles peuvent prendre soit la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit celle d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 122-2 dans une limite fixée par l'accord collectif. Dans ce dernier cas, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée restant à courir.

Le congé de mobilité est pris pendant la période de préavis que le salarié est dispensé d'exécuter. Lorsque la durée du congé de mobilité excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de mobilité.

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.

L'accord collectif détermine les conditions que doit remplir le salarié pour bénéficier du congé de mobilité ; il fixe les modalités d'adhésion de celui-ci à la proposition de l'employeur et les engagements des parties ; il organise les périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ; il détermine le niveau de la rémunération qui sera versée pendant la période du congé qui excède le préavis. Le montant de cette rémunération est au moins égal au montant de l'allocation prévue au 4° de l'article L. 322-4. Il prévoit également les conditions d'information des institutions représentatives du personnel lorsque l'employeur propose à ses salariés un congé de mobilité. Il détermine enfin les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales et conventionnelles afférentes au licenciement pour motif économique.

La rémunération versée au bénéficiaire du congé de mobilité est soumise, pour la période excédant la durée du préavis et dans la limite des neuf premiers mois du congé, au même régime de cotisations et contributions sociales que celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement prévue à l'article L. 321-4-3 à laquelle elle est assimilée.

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le bénéfice du congé de reclassement prévue à l'article L. 321-4-3.

Chapitre I<sup>er</sup> : Licenciement pour motif économique

**- Article L. 321-4-2** [pour info]

*Créé par Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 art. 120 I (JORF 18 janvier 2002 et rectificatif JORF 13 février 2002)*

*Modifié par Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 art. 74 I (JORF 19 janvier 2005)*

*Modifié par Loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 art. 24 IV (JORF 27 juillet 2005)*

I. - Dans les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 321-4-3, l'employeur est tenu de proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé lui permettant de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 933-6, ces actions peuvent notamment être mises en oeuvre et financées par l'utilisation du reliquat des droits que le salarié a acquis à la date de la rupture de son contrat, au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. La durée des droits correspondant à ce reliquat, plafonné à vingt heures par année d'ancienneté et cent vingt heures sur six années, est doublée. Toutefois, seule est due une somme correspondant à l'allocation de formation prévue à l'article L. 933-4.

Le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant l'exécution de la convention de reclassement personnalisé.

En cas d'accord du salarié, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties. Cette rupture de contrat de travail, qui ne comporte ni délai-congé ni indemnité de préavis, ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 122-9 ainsi, le cas échéant, qu'au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à deux mois. Le salarié dont la durée légale du délai-congé prévu à l'article L. 122-6 est inférieure à deux mois perçoit dès la rupture du contrat de travail une somme d'un montant équivalent à l'indemnité de préavis qu'il aurait perçue en cas de refus. Les régimes social et fiscal applicables à ces sommes sont ceux applicables au préavis.

Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à l'article L. 351-8 définit les modalités d'application des dispositions des alinéas précédents, notamment les formalités et les délais de réponse du salarié à la proposition de convention de reclassement personnalisé faite par l'employeur, la durée de cette convention et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés concernés. Il détermine également le contenu des actions de soutien psychologique, d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du droit individuel à la formation, et mises en oeuvre par l'un des organismes mentionnés aux articles L. 311-1 et L. 311-10, les obligations du bénéficiaire de la convention ainsi que le montant de l'allocation servie au bénéficiaire, par les organismes mentionnés à l'article L. 351-21. L'employeur contribue au financement de l'allocation par un versement à ces organismes équivalent au minimum à deux mois de salaire de l'intéressé, sous réserve que la durée légale du délai-congé prévu à l'article L. 122-6 soit au moins égale à deux mois.

L'accord définit également les conditions dans lesquelles les mêmes organismes et les employeurs participent au financement des actions prévues à l'alinéa précédent. Il peut prévoir les conditions d'ancienneté exigées du salarié pour bénéficier des dispositions du présent article.

A défaut d'accord ou d'agrément de cet accord, les mesures d'application du présent I et leurs modalités de financement sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Dans le cadre d'un accord passé avec les organismes mentionnés à l'article L. 351-21, l'Etat contribue au financement, notamment au titre du droit individuel à la formation, des dépenses relatives aux actions engagées dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé.

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

*Nota : Loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 art. 36 VI : Les dispositions de l'article 24 de la présente loi sont applicables aux accords mentionnés au cinquième alinéa du I de l'article L. 321-4-2 du code du travail conclus à compter du 1<sup>er</sup> avril 2005.*

### **- Article L. 321-4-3 [modifié par l'article 48]**

*Créé par Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 art. 119 (JORF 18 janvier 2002)*

*Modifié par Loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 art. 24 V (JORF 27 juillet 2005)*

Dans les entreprises ou les établissements occupant au moins mille salariés, ainsi que dans les entreprises visées à l'article L. 439-6 **aux premier, deuxième et troisième alinéas de l'article L. 439-6** et celles visées à l'article L. 439-1 dès lors qu'elles occupent ensemble au moins mille salariés,

l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement pour motif économique est tenu de proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement, dont la durée ne peut excéder neuf mois.

Le congé de reclassement a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi. Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement et mises en oeuvre pendant la période visée à l'alinéa précédent. L'employeur finance l'ensemble de ces actions.

Le congé de reclassement est effectué pendant le préavis, dont le salarié est dispensé de l'exécution. Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté d'une durée égale à la durée du congé de reclassement restant à courir. Pendant cette période, le préavis est suspendu.

Pendant la période de suspension du préavis, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur dont le montant est égal au montant de l'allocation visée au 4° de l'article L. 322-4. Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article précité sont applicables à cette rémunération.

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

Les partenaires sociaux peuvent, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel, prévoir une contribution aux actions mentionnées aux présent article.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

*Nota : Loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 art. 36 VI : Les dispositions de l'article 24 de la présente loi sont applicables aux accords mentionnés au cinquième alinéa du I de l'article L. 321-4-2 du code du travail conclus à compter du 1<sup>er</sup> avril 2005.*

Chapitre II : Fonds national de l'emploi  
Section 1 : Fonds national de l'emploi

### **- Article L. 322-4 [pour info]**

*Créé par Loi n°73-4 du 2 janvier 1973 (JORF 3 JANVIER 1973)*

*Modifié par Décret n°76-784 du 19 août 1976 (JORF 20 AOUT 1976)*

*Modifié par Décret n°79-705 du 22 août 1979 (JORF 23 AOUT 1979)*

*Modifié par Ordonnance n°84-106 du 16 février 1984 ART. 15 (JORF 17 FEVRIER date d'entrée en vigueur 1er AVRIL 1984)*

*Modifié par Ordonnance n°84-198 du 21 mars 1984 ART. 2 (JORF 22 mars date d'entrée en en vigueur 1er AVRIL 1984)*

*Modifié par Loi n°85-772 du 25 juillet 1985 art. 102 (JORF 26 juillet 1985)*

*Modifié par Loi n°85-832 du 5 août 1985 art. 2, art. 3 (JORF 6 août 1985)*

*Modifié par Ordonnance n°86-948 du 11 août 1986 art. 11 (JORF 12 août 1986)*

*Modifié par Loi n°92-1446 du 31 décembre 1992 art. 11 (JORF 1er janvier 1993)*

*Modifié par Loi n°93-1313 du 20 décembre 1993 art. 43 IV, V (JORF 21 décembre 1993)*

*Modifié par Loi n°2003-775 du 21 août 2003 art. 18 I (JORF 22 août 2003 en vigueur le 1er janvier 2005)*

Dans les régions ou à l'égard des professions astreintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi, le ministre chargé du travail, après avis du comité supérieur de l'emploi engage des actions de reclassement, de placement et de reconversion professionnelle. Il en assure ou coordonne l'exécution.

Dans les cas prévus au présent article, peuvent être attribuées par voie de conventions conclues avec les organismes professionnels ou interprofessionnels, les organisations syndicales ou avec les entreprises :

1. Des allocations temporaires dégressives en faveur des travailleurs qui ne peuvent bénéficier d'un stage de formation et ne peuvent être temporairement occupés que dans des emplois entraînant un déclassement professionnel ;

2. Des allocations spéciales en faveur de certaines catégories de travailleurs âgés lorsqu'il est établi qu'ils ne sont pas aptes à bénéficier de mesures de reclassement. Les droits de ces travailleurs à l'égard de la sécurité sociale sont fixés par voie réglementaire ;

3. Alinéa abrogé (1)

4. Des allocations de conversion en faveur des salariés auxquels est accordé un congé en vue de bénéficier d'actions destinées à favoriser leur reclassement et dont le contrat de travail est, à cet effet, temporairement suspendu.

5. Des allocations en faveur des salariés dont l'emploi à temps plein est transformé, avec leur accord, en emploi à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en vue d'éviter des licenciements économiques. Le montant des ressources nettes garanties des salariés adhérents à ces conventions ne pourra dépasser 90 p. 100 de leur rémunération nette antérieure.

En outre, le ministre chargé du travail peut, après avis du comité supérieur de l'emploi, accorder des aides individuelles au reclassement en faveur de certaines catégories de travailleurs sans emploi reprenant un emploi à temps partiel.

Les allocations versées en application du présent article sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

Les contributions des employeurs à ces allocations ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires, ni des cotisations de sécurité sociale.

*(1) Nota : Loi 2003-775 art. 18 I : Les conventions signées en application de ce 3° antérieurement au 1er janvier 2005 continuent de produire leurs effets jusqu'à leur terme.*

Livre IV : Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale

Titre III : Les comités d'entreprise

Chapitre X : Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire

Section 1 : Champ d'application

### **- Article L. 439-6 [pour info]**

*Créé par la Loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 art. 3 Journal Officiel du 13 novembre 1996  
Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001*

En vue de garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information, d'échange de vues et de dialogue est institué dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire.

On entend par entreprise de dimension communautaire l'entreprise au sens du I de l'article L. 439-1 qui emploie au moins mille salariés dans les Etats membres de la Communauté européenne participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité de l'Union européenne ainsi que dans les Etats membres de l'Espace économique européen non membres de la Communauté européenne et qui comporte au moins un établissement employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux de ces Etats.

On entend par groupe d'entreprises de dimension communautaire le groupe au sens du II de l'article L. 439-1 qui remplit les conditions d'effectifs et d'activité mentionnées à l'alinéa précédent et qui comporte au moins une entreprise employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux de ces Etats.

Pour l'application du présent chapitre, le terme de consultation s'entend comme l'organisation d'un échange de vues et l'établissement d'un dialogue.

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent :



a) A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante, au sens de l'article L. 439-1, est situé en France ;

b) A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante, au sens de l'article L. 439-1, se trouve dans un Etat autre que ceux mentionnés au deuxième alinéa du présent article et qui a désigné, pour l'application des présentes dispositions, un représentant en France ;

c) A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante, au sens de l'article L. 439-1, se trouve dans un Etat autre que ceux mentionnés au deuxième alinéa du présent article, qui n'a procédé à la désignation d'un représentant dans aucun des Etats concernés et dont l'établissement ou l'entreprise qui emploie le plus grand nombre de salariés au sein de ces Etats est situé en France.

## **Article 51 (ex-article 30 A) - Conseillers prud'hommes**

I. - Les deux premiers alinéas de l'article L. 514-1 du code du travail sont ainsi rédigés :

« Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud'homales définies par décret en Conseil d'État.

« Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail et des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles. »

II. - L'article L. 51-10-2 du même code est ainsi modifié :

1° Le 3° est ainsi rédigé :

« 3° L'indemnisation des activités prud'homales définies par le décret en Conseil d'État prévu à l'article L. 514-1, dans les limites et conditions fixées par décret. La demande de remboursement aux employeurs des salaires maintenus aux conseillers prud'hommes du collège salarié, ainsi que des avantages et des charges sociales y afférents, est adressée au greffe du conseil de prud'hommes au plus tard dans l'année civile qui suit l'année de l'absence du salarié de l'entreprise. À défaut, la demande de remboursement est prescrite ; »

2° Le 6° est ainsi rédigé :

« 6° Les frais de déplacement des conseillers prud'hommes pour l'exercice des activités prud'homales définies par le décret en Conseil d'État prévu à l'article L. 514-1, dans les limites de distance fixées par décret ; »

3° Les 3° bis, 7°, 9°, 10° et 11° sont abrogés.

### **Code du travail**

Livre V : Conflits du travail

Titre Ier : Conflits individuels - Conseils de prud'hommes

Chapitre IV : Statut des conseillers prud'hommes

#### **- Article L. 514-1** [modifié par l'article 51]

*Créé par LOI n°73-4 du 2 janvier 1973 (JORF 3 janvier 1973)*

*Modifié par LOI n°79-44 du 18 janvier 1979 (JORF 19 janvier)*

*Modifié par LOI n°82-372 du 6 mai 1982 ART. 21 (JORF 7 MAI 1982)*

~~Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances des bureaux de conciliation, des bureaux de jugement, aux audiences de référé, à l'exécution et au contrôle des mesures d'instruction, aux missions confiées au conseiller rapporteur, aux commissions et aux assemblées générales du conseil. Ils sont également tenus de laisser aux présidents et vice-présidents, dans les conditions fixées par décret, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions administratives.~~

~~Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux~~

prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

**Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud'homales définies par décret en Conseil d'État.**

**Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail et des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.**

Les absences de l'entreprise des conseillers prud'hommes du collège salarié, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages y afférents.

Le salarié membre d'un conseil de prud'hommes, travaillant en service continu ou discontinu posté, a droit à un aménagement d'horaires de son travail de façon à lui garantir un temps de repos minimum.

Un décret détermine les modalités d'indemnisation des salariés qui exercent leur activité professionnelle en dehors de tout établissement ou dépendent de plusieurs employeurs [\*multiples\*].

Chapitre X : Dépenses des conseils de prud'hommes

### **- Article L. 51-10-2 [modifié par l'article 51]**

*Créé par la Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 (Journal Officiel du 3 janvier 1973)*

*Modifié par la Loi n° 79-44 du 18 janvier 1979 (JORF 19 janvier)*

*Modifié par la Loi n° 82-372 du 6 mai 1982 art. 29 et art. 30 (Journal Officiel du 7 mai 1982)*

*Modifié par la Loi n° 86-1319 du 30 décembre 1986 art. 8 (Journal Officiel du 31 décembre 1986)*

Les dépenses de personnel et de fonctionnement des conseils de prud'hommes sont à la charge de l'Etat.

Elles comprennent notamment :

- 1° Les frais d'entretien des locaux, de chauffage, d'éclairage, de sanitaire et de gardiennage ;
- 2° Les frais d'élections et certains frais de campagne électorale, dans des conditions fixées par décret ;
- ~~3° Les vacations allouées aux conseillers prud'hommes qui exercent leurs fonctions en dehors des heures de travail ou qui ont cessé leur activité professionnelle ou qui sont involontairement privés d'emploi ; les taux des vacations sont fixés par décret ;~~
- 3° L'indemnisation des activités prud'homales définies par le décret en Conseil d'État prévu à l'article L. 514-1, dans les limites et conditions fixées par décret. La demande de remboursement aux employeurs des salaires maintenus aux conseillers prud'hommes du collège salarié, ainsi que des avantages et des charges sociales y afférents, est adressée au greffe du conseil de prud'hommes au plus tard dans l'année civile qui suit l'année de l'absence du salarié de l'entreprise. À défaut, la demande de remboursement est prescrite ;**
- ~~3° bis Les vacations allouées aux conseillers prud'hommes employeurs qui exercent leurs fonctions durant les heures de travail.~~
- 4° L'achat des médailles ;
- 5° Les frais de matériel, de documentation, de fournitures de bureau, d'installation, d'entretien et d'abonnement téléphonique ;
- ~~6° Les frais de déplacement des conseillers prud'hommes appelés à prêter serment ;~~
- 6° Les frais de déplacement des conseillers prud'hommes pour l'exercice des activités prud'homales définies par le décret en Conseil d'État prévu à l'article L. 514-1, dans les limites de distance fixées par décret ;**

~~7° Les frais de déplacement des conseillers prud'hommes lorsque le siège du conseil est situé à plus de cinq kilomètres de leur domicile ou de leur lieu de travail habituel ;~~

~~8° Les frais de déplacement du juge du tribunal d'instance agissant en vertu de l'article L. 515-3 lorsque le siège du conseil de prud'hommes est situé à plus de cinq kilomètres du siège du tribunal ;~~

~~9° Les frais de déplacement des conseillers rapporteurs pour l'exercice de leur mission.~~

~~10° Le remboursement aux employeurs des salaires maintenus aux conseillers prud'hommes du collège salarié pour leur permettre d'exercer leurs fonctions pendant le temps de travail ainsi que des avantages et des charges sociales y afférents.~~

~~11° L'indemnisation, dans des conditions fixées par décret, de l'exercice des fonctions administratives de présidents et vice-présidents.~~

## **Article 54 (ex-article 32) - Sous-traitance : décompte des effectifs**

I. - Le troisième alinéa de l'article L. 620-10 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Les salariés intervenant dans l'entreprise en exécution d'un contrat de sous-traitance ou de prestation de services ne sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise que pour l'application du premier alinéa de l'article L. 236-1. »

II. - Dans les articles L. 423-7 et L. 433-4 du même code, les mots : « Sont électeurs les salariés » sont remplacés par les mots : « Sont électeurs dans l'entreprise ses salariés ».

### **Code du travail**

Livre II : Réglementation du travail.

Titre III : Hygiène, sécurité et conditions de travail.

Chapitre VI : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

#### **- Article L. 236-1 [pour info]**

*Créé par la Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 art. 6 date d'entrée en vigueur 1 juillet 1983 Journal Officiel du 26 décembre 1982*

*Modifié par la Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 art. 19 Journal Officiel du 4 janvier 1985*

*Modifié par la Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 16, art. 31 Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 1er juillet 1992*

*Modifié par la Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 art. 13 I Journal Officiel du 31 juillet 2003*

*Modifié par l'Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art. 1 VII Journal Officiel du 26 juin 2004*

*Modifié par la Loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 art. 37 II Journal Officiel du 14 juin 2006*

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 occupant au moins cinquante salariés. L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article L. 620-10.

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne s'impose que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité dans les établissements occupant un effectif inférieur lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision est susceptible d'une réclamation devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans les conditions de délai et de procédure fixées à l'article L. 231-5-1.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics, les dispositions du présent article s'appliquent, à l'exclusion du troisième alinéa, aux établissements occupant habituellement au moins

cinquante salariés. En outre, dans les entreprises employant au moins cinquante salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci par les délégués du personnel, le directeur régional du travail et de l'emploi peut imposer la création d'un comité lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne dispense pas les entreprises de leur obligation d'adhérer à un organisme professionnel de sécurité et des conditions de travail créé en application de l'article L. 231-2.

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est élargi, lorsque sa réunion a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention définies en application du IV de l'article L. 230-2 du présent code, à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés selon des conditions déterminées par une convention ou un accord collectif de branche ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un décret en Conseil d'Etat. Cette convention, cet accord ou ce décret détermine également les modalités de fonctionnement du comité ainsi élargi. Les dispositions du présent alinéa ne sont pas applicables aux établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base au sein desquels l'association des chefs d'entreprises extérieures et de représentants de leurs salariés à la prévention des risques particuliers liés à l'activité de l'établissement est assurée selon des modalités mises en oeuvre avant la publication de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire et répondant à des caractéristiques définies par décret.

La représentation des entreprises extérieures est fonction de la durée de leur intervention, de sa nature et de leur effectif intervenant dans l'établissement. Les salariés des entreprises extérieures sont désignés, parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitué dans leur établissement ou, à défaut, par leurs délégués du personnel ou, en leur absence, par les membres de l'équipe appelés à intervenir dans l'établissement. Le chef d'établissement et les chefs des entreprises extérieures prennent respectivement toutes dispositions relevant de leurs prérogatives pour permettre aux salariés désignés d'exercer leurs fonctions. Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article L. 236-3 et celles de l'article L. 236-11 sont applicables aux salariés d'entreprises extérieures qui siègent ou ont siégé en qualité de représentants du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les représentants des entreprises extérieures visés au présent article disposent d'une voix consultative. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut inviter, à titre consultatif et occasionnel, tout chef d'une entreprise extérieure.

Dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques mis en place en application de l'article L. 515-15 du code de l'environnement, un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail, assurant la concertation entre les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du même code ou visée à l'article 3-1 du code minier situés dans ce périmètre est mis en place par l'autorité administrative compétente. Ce comité a pour mission de contribuer à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements. Un décret en Conseil d'Etat détermine sa composition, les modalités de sa création, de la désignation de ses membres et de son fonctionnement.

Livre IV : Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale.

Titre II : Les délégués du personnel.

Chapitre III : Composition et élections.

### **- Article L. 423-7** [modifié par l'article 54]

Créé par la Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 art. 19 III Journal Officiel du 29 octobre 1982

Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001

Sont électeurs ~~les salariés~~ **dans l'entreprise ses salariés** des deux sexes âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise [\*condition d'ancienneté\*] et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Titre III : Les comités d'entreprise.

Chapitre III : Composition et élections.

### **- Article L. 433-4** [modifié par l'article 54]

Créé par la Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973

Modifié par le Décret n° 73-1046 du 15 novembre 1973 (Décret 73-1046 1973-11-15 JORF 21 novembre)

Modifié par la Loi n° 75-598 du 9 juillet 1975 (LOI 75-598 1975-07-09 JORF 10 juillet)

Modifié par la Loi n° 75-630 du 11 juillet 1975 (LOI 75-630 1975-07-11 JORF 13 juillet)

Modifié par l'Ordonnance n° 82-271 du 26 mars 1982 art. 7 Journal Officiel du 28 mars 1982

Modifié par la Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 Journal Officiel du 29 octobre 1982

Modifié par la Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 art. 32 I Journal Officiel du 29 octobre 1982

Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001

Sont électeurs ~~les salariés~~ **dans l'entreprise ses salariés** des deux sexes, âgés de seize ans accomplis, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code électoral.

Livre VI : Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail.

Titre II : Obligations des employeurs.

### **- Article L. 620-10** [modifié par l'article 54]

Créé par la Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973

Modifié par la Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 69 Journal Officiel du 26 juillet 1985

Modifié par l'Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art. 1 III Journal Officiel du 26 juin 2004

Modifié par l'Ordonnance n° 2005-892 du 2 août 2005 art. 1 Journal Officiel du 3 août 2005 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2007

Modifié par Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 art. 19 (JORF 24 mars 2006)

Pour la mise en oeuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé pris en application des articles L. 122-26 ou L. 122-28-1. **Les salariés intervenant dans l'entreprise en exécution d'un contrat de sous-traitance ou de prestation de services ne sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise que pour l'application du premier alinéa de l'article L. 236-1.**

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Le salarié embauché à compter du 22 juin 2005 et âgé de moins de vingt-six ans n'est pas pris en compte, jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de vingt-six ans, dans le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise dont il relève, quelle que soit la nature du contrat qui le lie à l'entreprise. Cette disposition ne peut avoir pour effet la suppression d'une institution représentative du personnel ou d'un mandat d'un représentant du personnel. Les dispositions du présent alinéa sont applicables jusqu'au 31 décembre 2007 (1).

*Nota (1) : Ordonnance 2005-892 2005-08-02 art. 1 : les dispositions du dernier alinéa de l'article L620-10 sont applicables jusqu'au 31 décembre 2007.*



## **Article 60 (ex-article 35 *quater*) - Heures supplémentaires des routiers**

Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée et des instances en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, sont considérés comme valides les décomptes des heures supplémentaires et des durées des repos compensateurs calculés par les employeurs des personnels des entreprises de transport routier de marchandises en application des dispositions du décret n° 2005-306 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises, en tant qu'elles seraient contestées sur le fondement de l'illégalité des dispositions des articles 4 à 11 dudit décret.

Le calcul de la durée hebdomadaire du travail des personnels roulants marchandises sur une période supérieure à la semaine et pouvant être égale, au plus, à un mois est réputé valide jusqu'à la publication du décret relatif aux modalités d'application des dispositions du code du travail dans les entreprises de transport routier.

### **- Décret n° 2005-306 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises** *[pour info]*

[...]

#### **Article 4**

L'article 4 du décret du 26 janvier 1983 susvisé est modifié comme suit :

I. - Au premier alinéa du paragraphe 3, les mots : « roulants marchandises » sont supprimés.

II. - Le deuxième alinéa du paragraphe 3 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« En l'absence d'accord conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail et par dérogation au paragraphe 1 du présent article, la durée hebdomadaire du travail des personnels roulants peut être calculée sur une durée supérieure à la semaine, pouvant être égale à au plus trois mois, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. »

#### **Article 5**

Le 3° de l'article 5 du décret du 26 janvier 1983 susvisé est modifié comme suit :

I. - Au deuxième alinéa, les mots : « ou 186 heures par mois » sont remplacés par les mots : « soit 559 heures par trimestre ».

II. - Au troisième alinéa, les mots : « ou 169 heures par mois » sont remplacés par les mots : « soit 507 heures par trimestre ».

III. - Après le troisième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« - la durée du temps de service des conducteurs de messagerie et des convoyeurs de fonds est fixée à trente-cinq heures par semaine, soit 455 heures par trimestre, dans les conditions prévues au paragraphe 3 de l'article 4 du présent décret. »

## Article 6

Le 4° de l'article 5 du décret du 26 janvier 1983 susvisé est modifié comme suit :

I. - Le premier alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« 4° Est considérée comme heure supplémentaire, pour les personnels roulants, toute heure de temps de service effectuée au-delà des durées mentionnées au 3°. Ces heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions définies au 5° ci-dessous. »

II. - Aux deuxième, troisième et quatrième alinéas, les mots : « dans les conditions prévues au paragraphe 3 de l'article 4 du présent décret » sont supprimés.

## Article 7

Après le 4° de l'article 5 du décret du 26 janvier 1983 susvisé, il est rétabli un 5° et un 6° ainsi rédigés :

« 5° Les heures supplémentaires mentionnées au premier alinéa du 4° du présent article ouvrent droit pour les personnels roulants à un repos compensateur trimestriel obligatoire dont la durée est égale à :

« a) Une journée à partir de la quarante et unième heure et jusqu'à la soixante-dix-neuvième heure supplémentaire effectuée par trimestre ;

« b) Une journée et demie à partir de la quatre vingtième heure et jusqu'à la cent huitième heure supplémentaire effectuée par trimestre ;

« c) Deux journées et demie au-delà de la cent huitième heure supplémentaire effectuée par trimestre.

« Lorsque le temps de service, après accord, est décompté sur quatre mois, la durée du repos compensateur quadrimestriel est égale à :

« d) Une journée par quadrimestre à partir de la cinquante-cinquième heure et jusqu'à la cent cinquième heure supplémentaire effectuée par quadrimestre ;

« e) Deux jours par quadrimestre à partir de la cent sixième heure et jusqu'à la cent quarante-quatrième heure effectuée par quadrimestre ;

« f) Trois jours et demi par quadrimestre au-delà de la cent quarante-quatrième heure effectuée par quadrimestre.

« Ce repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de trois mois, ou quatre mois lorsque la durée du temps de service est décomptée sur quatre mois, suivant l'ouverture du droit. Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de six mois ;

« 6° En application de l'article L. 212-7 du code du travail, la durée de temps de service pour les personnels roulants ne peut excéder les durées maximales suivantes :

PERSONNEL SALARIÉ	DURÉE DE TEMPS DE SERVICE maximale hebdomadaire sur une semaine isolée	DURÉE DE TEMPS DE SERVICE MAXIMALE hebdomadaire sur trois mois ou sur quatre mois après accord
Personnel roulant marchandises « grands routiers » ou « longue distance ».	56 heures	53 heures ou 689 heures par trimestre ou 918 heures par quadrimestre.
Autres personnels roulants marchandises à l'exception des conducteurs de messagerie et des convoyeurs de fonds.	52 heures	50 heures ou 650 heures par trimestre ou 866 heures par quadrimestre.
Conducteurs de messagerie et convoyeurs de fonds.	48 heures	44 heures ou 572 heures par trimestre ou 762 heures par quadrimestre.

### **Article 8**

Le 7° de l'article 5 du décret du 26 janvier 1983 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« 7° En l'absence de durée équivalente à la durée légale instituée dans les conditions fixées par le quatrième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail pour des secteurs d'activités déterminés, le temps non consacré à la conduite par des conducteurs pendant la marche du véhicule lorsque l'équipage comprend deux conducteurs à bord est compté comme travail effectif pour la totalité de sa durée. »

### **Article 9**

Le 8° de l'article 5 du décret du 26 janvier 1983 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« 8° Les compensations au travail de nuit défini à l'article L. 213-2 du code du travail, occasionnel ou régulier, et prévues à l'article L. 213-4 du même code, sont fixées par convention ou accord collectif de branche étendu, ou par accord d'entreprise ou d'établissement. »

### **Article 10**

Les dispositions des quatre premiers alinéas du 9° de l'article 5 du décret du 26 janvier 1983 susvisé sont abrogées.

### **Article 11**

Après le paragraphe 4 de l'article 7 du décret du 26 janvier 1983 susvisé, il est inséré un paragraphe 4-1 ainsi rédigé :

« § 4-1. Pour le personnel roulant, la durée quotidienne du temps de service peut être supérieure à la durée quotidienne du travail effectif fixée au paragraphe 1, dans la limite de douze heures et dans le respect des durées de temps de service maximales hebdomadaires fixées à l'article 5. »

[...]