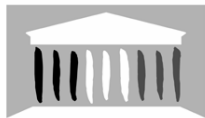


Document
mis en distribution
le 15 avril 2009



N° 1535

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 18 mars 2009.

PROPOSITION DE LOI

*visant à renforcer les attributions des institutions représentatives
du personnel afin de leur permettre d'intervenir
dans la gestion des entreprises,*

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

présentée par Messieurs

Jean-Jacques CANDELIER, Maxime GREMETZ et André GERIN,
députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La crise économique révèle au grand public la nature profonde du système économique : celui-ci est prédateur, brutal, vorace.

Dans les entreprises, les choix stratégiques sont dictés par les directions sous la coupe des propriétaires des capitaux.

La force de travail, l'emploi, les salaires, la formation, la santé au travail, la sécurité ou encore l'environnement sont les variables d'ajustement des profits.

Tout est bon pour les faire grossir en un minimum de temps. Par des stratégies diverses, on veut faire payer le coût de la crise aux salariés. On peut citer par exemple les pratiques suivantes :

- la fusion-acquisition, qui consiste à absorber les concurrents afin de créer le plus grand groupe financier possible ;

- le sous-investissement dans l'outil de production ou dans les dépenses d'avenir comme la recherche & développement et la formation, qui permet de dégager de l'argent à court terme ;

- la délocalisation, véritable épée de Damoclès qui favorise le dumping social et environnemental ;

- le chômage partiel, qui permet aux employeurs de rémunérer partiellement leurs salariés et d'écouler les stocks ;

- la dégradation des conditions de travail : baisse des salaires (selon *Les Échos*, le revenu salarial n'a pratiquement pas augmenté depuis ces vingt-cinq dernières années !), augmentation du temps de travail sans contrepartie, pressions psychologiques... ;

- les licenciements et suppressions de postes boursiers ;

- le gel des activités et la fermeture des sites ou des lignes de production les moins rentables ;

– la vente à la découpe : cession d’actifs, d’immobilisations, de brevets... ;

– et enfin, la spéculation sur les marchés, qui est à l’origine de la fameuse crise des « subprimes » outre-Atlantique et de la crise alimentaire dans le monde !

Ces pratiques n’ont rien d’exceptionnel. Dans « la guerre économique », les managers de mastodontes tels que Renault, Toyota, Michelin, Société Générale, Goodyear-Dunlop, Arcelor Mittal, Metaleurop SA, Valéo, Bata, Péchiney, Total, Whirlpool, EADS, Danone, Marks & Spencer, Moulinex ou AOM-Air Liberté – pour n’en citer que quelques-uns –, surfent sur les bénéfices, mais ont constamment en tête ces « bonnes » règles de gestion.

Par contre, les salariés subissent de plein fouet ces politiques sur lesquelles ils n’ont pas prise.

Notre environnement n’est pas épargné : la réduction de la pollution, la préservation des écosystèmes ou encore l’utilisation intelligente des ressources naturelles sont des vœux pieux, car ce qui ne contribue pas à enrichir les décideurs économiques n’a strictement aucun intérêt.

*
* *

Le législateur ne peut rester inerte et laisser s’approfondir cette crise majeure.

Il est urgent que d’autres logiques prévalent et que la marche des entreprises et des banques serve au mieux le développement équilibré de la société.

Nos concitoyens sont en train de s’apercevoir des risques que comporte une action politique tentée par la relance, à travers l’injection de milliards d’argent public, d’un système qui a failli dans ses structures.

Nous proposons un dispositif qui permette aux entreprises de prendre en compte toutes les dimensions sociales et environnementales dans leur processus de décision.

Nous nous plaçons en cela dans le droit fil de la Constitution, dont l’alinéa 8 du préambule de 1946 dispose que « tout travailleur participe, par l’intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu’à la gestion des entreprises ».

Selon le livre III du code du travail, les institutions représentatives du personnel (IRP) sont, principalement, le délégué du personnel (DP), dans les entreprises à partir de 11 employés, et le comité d'entreprise (CE), dans celles d'au moins 50.

Leur institution avait pour objectif de donner un droit de regard sur la gestion aux élus des salariés.

Le DP représente le personnel devant l'employeur et lui faire part des réclamations relatives aux salariés, à l'hygiène, à la sécurité, à l'application de la réglementation, de la convention collective et des éventuels accords d'entreprise ou des usages de la profession. De plus, en tant qu'interlocuteur privilégié, le délégué peut aussi saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des lois et règlements et faire des suggestions concernant l'organisation générale de l'entreprise. Enfin, lorsqu'il y a carence de comité d'entreprise, il est consulté sur tout ce qui concerne les licenciements économiques, la durée du travail (heures supplémentaires, modulation et cycles, horaires individualisés) et la formation professionnelle.

Le comité d'entreprise a également de nombreuses attributions. Aux termes de la loi [Auroux du 28 octobre 1982](#), il a pour objet « d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ». Concrètement, l'employeur doit informer puis consulter le CE sur certains de ses projets afin de les rendre opposables. On compte parmi ceux-ci, entre autres, la modification de la durée ou de l'organisation du travail, l'introduction de nouvelles technologies, la modification du règlement intérieur, les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ou encore les conditions d'emploi, de travail, de rémunération et de formation professionnelle. Depuis [1982](#), les domaines de compétences du CE ont été élargis. Celui-ci doit être informé de la marche générale de l'entreprise, notamment par le biais de tableaux trimestriels et semestriels et de documents divers (rapport annuel, document comptable, bilan social pour les entreprises de plus de 300 salariés, rapport sur l'égalité homme/femme, etc.). Par ailleurs, lorsque le comité « a connaissance de

faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise », il peut exercer un droit d'alerte.

Les attributions des IRP sont multiples. Mais le problème est que, bien qu'obligatoirement consultés, les élus rendent des avis qui ne contraignent aucunement les employeurs. Ainsi, dans les faits, il s'agit de chambres d'enregistrement qui ne peuvent que retarder les échéances.

Les élus peuvent toujours rendre des avis négatifs, dans les négociations rendues nécessaires, en cas de fermeture de site, par exemple.

Ils peuvent toujours, avec l'appui d'experts comptables, de cabinets économiques, mettre l'accent sur « l'absence de cause économique réelle et sérieuse » des décisions, prouver la viabilité des activités menacées, contester avec justesse le « motif économique des licenciements ».

Ils peuvent mettre en évidence les conséquences dramatiques des choix entrepris, pour les salariés, leurs familles et les territoires et présenter des projets de rénovation, suggérer des stratégies alternatives, proposer des reclassements, des reconversions...

En règle générale, leurs contre-propositions sont balayées d'un revers de la main, car elles ne rentrent pas dans le cadre des objectifs des directions !

*
* *

C'est bien le caractère facultatif des avis émis par les institutions représentatives du personnel qui les privent d'une quelconque prise en compte du point de vue des salariés.

Cet état de fait est une aberration. Nous aurions énormément à gagner à ce que les élus des salariés agissent réellement sur les grands choix stratégiques des entreprises.

Les chiffres des bénéficiaires le prouvent : il n'y a pas de fatalité à la braderie des branches d'activités, à l'hémorragie des compétences, à la casse de l'industrie, au dumping social et au sacrifice de la vie des travailleurs.

Instituer une gestion nouvelle dans l'entreprise, dans la fixation des objectifs et la mise en œuvre des décisions, nécessite d'accorder un droit de veto aux élus du personnel sur toutes les questions stratégiques.

Si une entreprise se porte mal, toutes les solutions alternatives pourraient ainsi être envisagées par les pouvoirs publics et les différents acteurs, de telle manière que les licenciements n'interviendraient qu'en ultime recours.

D'autre part, seul un authentique apport citoyen est de nature à permettre l'épanouissement de l'humain ainsi qu'une vraie reconnaissance à l'égard de celles et ceux qui veulent donner un sens à leur travail, à l'engagement et au progrès dans tous les domaines.

Franchir le Rubicon qu'impose le carcan du capitalisme : un tel programme va clairement à l'opposé de la pensée unique et interroge notre capacité à refuser que ne soient dictés à l'avance les formes du travail, son utilité, son contenu ainsi que sa finalité.

Poursuivre l'histoire de la démocratisation des entreprises entamée en 1936 sous le Front Populaire et poursuivie notamment en 1945 en application du Programme du Conseil national de la Résistance, à travers le renforcement des attributions des institutions représentatives du personnel, comme étape nécessaire, comme but et moyen du progrès de la maîtrise sociale et de l'émancipation humaine : tel est, à travers ses différents articles, l'objet de cette proposition de loi.

*
* *

Le TITRE I^{er} renforce les attributions des délégués du personnel.

L'**article 1^{er}** étend le champ d'intervention du DP en lui attribuant des compétences qui ne relèvent actuellement que des seuls comités d'entreprise. Dans ce cadre, la communication des informations et la consultation auront toujours principalement lieu au cours de la réunion mensuelle des délégués du personnel avec l'employeur, mais prendront le même caractère obligatoire et contraignant que pour les CE. Pour le bon exercice de ses nouvelles attributions, le DP pourra demander à l'employeur tout élément qu'il juge utile pour éclairer sa réflexion.

Les **articles 2 et 3** sont des articles de cohérence : puisque l'article 1 confère au DP la compétence sur les licenciements et la formation professionnelle, les articles L. 2313-7 et L. 2313-8 du code du travail n'ont plus de raison d'être.

L'article L. 2313-14 du code du travail stipule qu'« en l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections ou lorsque le comité d'entreprise a été supprimé, les délégués du personnel peuvent, pour l'exercice du droit d'alerte économique prévu à l'article L. 2323-78, demander des explications dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise ». Dans ce cas de figure, l'**article 4** garantit, au-delà de la simple demande d'explications, l'effectivité du droit d'alerte puisqu'une réorientation sera désormais possible par l'émission d'un avis contraignant.

L'**article 5**, en cohérence avec l'article 1^{er} et en l'absence de comité d'entreprise, étend le domaine des avis aux questions intéressant la productivité et l'organisation générale de l'entreprise.

Remarque : dans les cas où des attributions particulières sont conférées aux délégués du personnel (dans les entreprises de 50 salariés et plus dépourvues de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée aux élections ou lorsque le comité d'entreprise a été supprimé), la revalorisation des attributions des DP est induite par celle des CE.

Le TITRE II renforce les attributions des comités d'entreprise.

L'**article 6** vise à rendre effective la mission des CE qui, par l'expression collective et démocratique des salariés, assurent « la prise en compte permanente des intérêts des salariés dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ».

L'**article 7** institue un droit de veto sur toutes les grandes orientations : les employeurs proposent des décisions qui ne deviennent effectives qu'après validation du CE. Il s'agit d'une réappropriation démocratique des choix par le collectif humain. Puisqu'il n'existe pas de mesure unique de la performance, c'est aux élus des salariés de décider quels critères privilégier, et non aux seules directions.

Avant tout lancement d'une offre publique d'acquisition, le CE est désormais consulté. Il sera dorénavant possible pour les élus du personnel de s'opposer aux acquisitions jugées aventureuses, inopportunes ou néfastes (fusion Gaz de France-Suez). De la même façon, les opérations financières de rachat de ses propres actions par une société (opération de *relution* ou *buy-back*), qui sont des procédures d'offre publique de rachat d'actions, n'échapperont plus au contrôle du CE. Cette pratique de ponction

du *cash flow* (surplus monétaire réalisé par l'activité) par les marchés financiers est actuellement généralisée dans toute les entreprises du CAC 40 pour faire monter les cours par la spéculation et constitue un gaspillage aberrant de fonds.

Remarque : il ne s'agit pas de retirer toute prérogative aux directions : celles-ci ont un rôle d'expertise irremplaçable et indispensable pour proposer les orientations possibles et les mettre en œuvre.

Rappel : les compétences du CE en matière de formation professionnelle sont définies aux articles L. 2323-34 à L. 2323-40 du code du travail (avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir, liste des documents d'information obligatoires, mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation, stages...).

Le dispositif favorisera également les démarches allant dans le sens d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et du développement d'une culture de l'excellence des métiers, des savoir-faire, des qualifications, des techniques et des sciences. Une authentique GPEC nécessite que les institutions représentatives du personnel disposent de pouvoirs d'anticipation et de contre-proposition, ce qui est proposé.

L'**article 8** lève un obstacle fondamental à l'intervention des élus des salariés dans la gestion en asseyant le caractère contraignant des avis que ceux-ci émettent (les avis remplacent les propositions ou des vœux formulés auparavant). L'employeur aura l'obligation de respecter ces avis et de rendre compte de leur application.

Le droit d'alerte sera donc pleinement effectif. Une réorientation de la marche de l'entreprise pour garantir la continuité de l'exploitation sera possible. Dans d'autres cas, il pourra s'agir d'une « réinvention » totale de la marche de l'entreprise (*reengineering*).

Cet article opère une véritable rupture, en permettant l'expression de la démocratie dans la prise de décision des grands choix collectifs de gestion : diagnostic et analyse de l'entreprise et de son environnement, élaboration et sélection des projets possibles, planification participative des projets retenus, mise en œuvre par les directions et contrôle et réorientation éventuelle en cas de défaillance.

L'**article 9** institue l'obligation de réponse de l'employeur à toute question que le CE juge utile. Le moment, la forme et le contenu de l'information sont déterminants pour permettre aux représentants des travailleurs d'examiner en profondeur les répercussions d'une mesure proposée.

L'**article 10** indique que le CE disposera d'un droit de regard effectif sur les conditions de travail, sur tout transfert de production entre sites d'activités, sur toute délocalisation et sur toute décision d'investissement.

De plus, il étend l'information et la consultation sur les mesures de nature à affecter la rémunération. On peut dès lors imaginer que la masse salariale ne sera plus la variable d'ajustement de la rentabilité financière. Les élus du personnel auront la capacité d'influer sur la répartition primaire de la valeur ajoutée.

L'**article 11** précise qu'au minimum une fois par an, le comité d'entreprise sera consulté sur la politique de recherche et de développement technologique mais aussi sur la politique environnementale de l'entreprise. À défaut, les aides publiques et avantages fiscaux dans ces domaines seront suspendus. Pour les entreprises, la recherche est un investissement aléatoire qui ne porte ses fruits que sur le long terme, ce qui fait qu'elle est trop souvent négligée, alors que les problématiques environnementales appellent à des efforts plus importants.

L'**article 12** ajoute une consultation préalable à l'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur l'environnement. La consultation en cas de projets ayant des conséquences lourdes sur l'emploi, les qualifications, la rémunération, la formation et sur les conditions de travail subsiste. En outre, le comité d'entreprise se voit attribuer un droit de disposer de tous les éléments d'information utiles, ce qui précise la nature de l'information obligatoire.

Le dispositif appelle à une véritable planification écologique à travers l'obligation nouvelle donnée aux employeurs de rendre compte de l'incidence environnementale des activités et plans de production.

Une politique de prévention sera rendue possible, avec intégration de la responsabilité écologique dans la prise de décision à tous les niveaux et intensification des travaux de recherche et développement axés sur les techniques de production propres (utilisation des matériaux, de l'énergie, recyclage, sensibilisation...).

L'**article 13** établit que le CE est saisi immédiatement avant tout projet de restructuration et de compression des effectifs.

L'**article 14** renforce les attributions des CE en cas de propositions de modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales. Les conséquences de ces modifications devront être évaluées par l'employeur et transmises au CE pour que celui-ci puisse se prononcer en toute connaissance de cause.

Dans la pratique, les représentants des salariés auront la faculté de s'opposer à la déconcentration productive, au recentrage des activités par la filialisation (*spin-off*) et aux cessions diverses. Le CE pourra lutter efficacement contre la décomposition productive, les externalisations d'activités, la réduction de l'intensité capitalistique (désinvestissement) et la vente à la découpe de l'outil de production (*downsizing*), qui sont des pratiques aux conséquences néfastes tant d'un point de vue social qu'économique (perte de l'expérience accumulée et des savoir-faire).

L'**article 15** introduit un double contrôle en cas de dépôt d'une offre publique d'acquisition : celui du CE de l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre et celui de l'employeur qui est l'auteur de cette offre. Sur cette base, les mariages pourront s'effectuer sur la base de synergies et non sur des critères purement financiers.

L'**article 16** impose à l'employeur qui projette de lancer une offre publique d'acquisition portant sur le capital d'une entreprise de consulter son comité d'entreprise avant ce lancement, qui se prononcera sur la base de toute information écrite et précise sur le contenu de l'offre et sur ses conséquences en matière d'emploi.

L'**article 17** dispose qu'au cours de l'information et de la consultation et en vue de formuler ses avis « sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération », le CE étudie les incidences sur les conditions de travail des propositions de l'employeur, et non de ses décisions et projets dans les domaines mentionnés. Il continuera à bénéficier à cet effet du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence.

L'**article 18** élargit la consultation du CE préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci. Consultation sera en outre obligatoire, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, concernant les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

L'**article 19** indique que, chaque trimestre, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur sera dans l'obligation de communiquer au comité d'entreprise les informations sur l'exécution des programmes de production et leur incidence environnementale.

Dans le cadre d'une démarche de planification stratégique et de son contrôle, le CE ne peut se passer d'une telle information. Avec l'ensemble des modifications apportées aux différents articles, nous pouvons dire que le plan d'actions, la stratégie, le niveau prévisionnel de la production, la nature des investissements, et les choix d'organisation et technologiques majeurs seront sous contrôle des comités d'entreprise. Tous les éléments seront réunis pour une réelle planification stratégique et un suivi.

L'**article 20** complète les avancées dans le domaine environnemental, avec l'obligation faite à l'employeur, chaque année, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, de remettre au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise et son incidence environnementale. Ce rapport portera donc sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise, le bilan environnemental, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes et les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

La qualité de l'information, sa fiabilité et sa précision sont indispensables pour permettre l'exercice plein et entier des nouvelles attributions de contrôle et de décisions des comités d'entreprise. Actuellement déjà, pour vanter leurs efforts, certaines grandes entreprises publient déjà un rapport environnemental de leurs activités, mais il s'agit uniquement d'une bataille d'image.

La régularité d'une telle information est décisive, c'est pourquoi l'**article 21** prévoit que tout employeur d'au moins trois cents salariés fournisse chaque trimestre la communication d'informations sur l'exécution

des programmes de production et leur incidence environnementale. En complément, l'**article 22** attribue pour ces entreprises l'obligation d'information sur l'impact environnemental des mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation. En outre, l'**article 23** permet la connaissance d'éléments prospectifs à un an, y compris sur l'incidence environnementale. Dans le même ordre d'idée, l'**article 24** assure que le CE sera informé et consulté sur le bilan des actions entreprises en faveur de la protection de l'environnement au cours de l'année passée et les prévisions annuelles ou pluriannuelles, ainsi que sur les actions que l'employeur envisage de mettre en œuvre dans ce domaine.

L'**article 25** actualise l'objet des accords collectifs de branche, d'entreprise et de groupe, pour tenir compte des attributions conférées dans le domaine environnemental.

Le TITRE III renforce les attributions des comités centraux d'entreprise et des comités de groupe.

Étant donné la complexification des structures juridiques (filialisations en cascade, multiplication des unités de production à l'intérieur d'une entreprise etc.), la revalorisation des attributions de ces comités d'entreprise est impérative.

Remarque : puisque le code du travail stipule, à l'article L. 2327-15, que « les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements », la revalorisation de leurs attributions est induite.

L'**article 26** s'attache à préciser que la consultation du comité central d'entreprise (CCE) sur les projets économiques et financiers importants, notamment les OPA, revêt la même signification que celle prévue pour les comités d'entreprise.

L'**article 27** assure que le comité de groupe reçoit aussi des informations sur l'incidence environnementale de l'activité du groupe et de chacune des entreprises qui le composent. Le comité de groupe étant une instance d'informations et de dialogue sur les orientations stratégiques du groupe, cette attribution environnementale n'empiète pas sur celles des comités d'entreprises mais permet de mieux les éclairer dans l'exercice de leurs pouvoirs délibératifs. Les décisions et le contrôle du comité de groupe

s'effectueront sur la base de toutes les informations utiles sur la situation de chaque entreprise du groupe, ce qui est un élargissement. Possibilité sera ouverte aux membres du comité de groupe d'effectuer un contrôle sur pièces et sur place. Par ailleurs, les CE de groupe voient leurs compétences étendues à tout sujet intéressant la marche générale de l'entreprise.

PROPOSITION DE LOI

TITRE I^{ER}

**RENFORCEMENT DES ATTRIBUTIONS DU DÉLÉGUÉ DU
PERSONNEL**

Article 1^{er}

- ① Après le 2° de l'article L. 2313-1 du code du travail, il est inséré un 3° ainsi rédigé :
- ② « 3° D'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte effective et permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.
- ③ « Le délégué du personnel est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle.
- ④ « Il peut émettre tout avis qu'il juge utile et demander à l'employeur tout élément d'information.
- ⑤ « Dans tous les cas, par avis du délégué d'entreprise ou sa consultation, il faut entendre le caractère obligatoire et contraignant de ceux-ci. Les propositions de l'employeur deviennent des décisions après consultation du délégué d'entreprise et avis conforme. »

Article 2

L'article L. 2313-7 du code du travail est abrogé.

Article 3

L'article L. 2313-8 du code du travail est abrogé.

Article 4

- ① Après le 2° de l'article L. 2313-14 du code du travail, il est inséré un 3° ainsi rédigé :
- ② « 3° Dans tous les cas, émettre un avis au sens de l'article L. 2313-1. »

Article 5

Au premier alinéa de l'article L. 2313-15 du code du travail, les mots : « toutes les suggestions » sont remplacés par les mots : « tout avis ».

TITRE II

RENFORCEMENT DES ATTRIBUTIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Article 6

- ① L'article L. 2323-1 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Au premier alinéa, après les mots : « la prise en compte », sont insérés les mots : « effective et » ;
- ③ 2° Au deuxième alinéa, les mots : « toute proposition » sont remplacés par les mots : « tout avis ».

Article 7

- ① L'article L. 2323-2 du code du travail est ainsi rédigé :

- ② « *Art. L. 2323-2.* – Dans le cadre des attributions des comités d’entreprise, les propositions de l’employeur deviennent des décisions après consultation et avis conforme. »

Article 8

- ① L’article L. 2323-3 du code du travail est ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 2323-2.* – Dans l’exercice de ses attributions, définies aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, le comité d’entreprise émet des avis.
- ③ « Pour l’application de ces articles, par avis du comité d’entreprise ou sa consultation, il faut entendre le caractère obligatoire et contraignant de ceux-ci.
- ④ « L’employeur rend compte, en les motivant, de l’application de ces avis. »

Article 9

- ① L’article L. 2323-4 du code du travail est ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 2323-4.* – Pour lui permettre de formuler ses avis, le comité d’entreprise dispose d’informations précises et écrites transmises par l’employeur, d’un délai d’examen suffisant et de la réponse motivée de l’employeur à toute demande qu’il juge utile, et notamment des éléments d’information susceptibles d’améliorer son processus délibératif. »

Article 10

- ① L’article L. 2323-6 du code du travail est ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 2323-6.* – Le comité d’entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise, comme les transferts de production, la localisation des activités et les investissements, et sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d’emploi, de travail, de formation professionnelle et de rémunération, y compris les conditions de rémunération des directeurs. »

Article 11

- ① L'article L. 2323-12 du code du travail est ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 2323-12.* – Au minimum une fois par an, le comité d'entreprise est consulté sur la politique de recherche et de développement technologique ainsi que sur la politique environnementale de l'entreprise.
- ③ « À défaut, les aides publiques et avantages fiscaux en faveur des activités de recherche et de développement technologique et en faveur de la préservation de l'environnement sont suspendus. »

Article 12

- ① I. – Au premier alinéa de l'article L. 2323-13 du code du travail, les mots : « la formation ou les conditions de travail » sont remplacés par les mots : « la formation, les conditions de travail ou l'environnement ».
- ② II. – Le deuxième alinéa du même article est ainsi rédigé :
- ③ « Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, les éléments d'information qu'ils estiment utiles sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés au premier alinéa. »

Article 13

Au premier alinéa de l'article L. 2323-15 du code du travail, les mots : « en temps utile des projets » sont remplacés par les mots : « immédiatement de tout projet ».

Article 14

- ① L'article L. 2323-19 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Au premier alinéa, après les mots : « consulté sur les », sont insérés les mots suivants : « propositions de » ;
- ③ 2° Au troisième alinéa, les mots : « lorsqu'il prend une » sont remplacés par les mots : « avant toute prise de ».

Article 15

Le premier alinéa de l'article L. 2323-21 du code du travail est complété par les mots : « et le consulter ».

Article 16

- ① L'article L. 2323-25 du code du travail est ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 2323-25.* – L'employeur qui projette de lancer une offre publique d'acquisition portant sur le capital d'une entreprise est tenu de consulter le comité d'entreprise avant ce lancement.
- ③ « Le comité d'entreprise, en vue de se prononcer sur ce lancement, reçoit de l'employeur toute information écrite et précise sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner. »

Article 17

- ① La première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 2323-27 du code du travail est ainsi rédigée :
- ② « À cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des propositions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des avis. »

Article 18

- ① L'article L. 2323-32 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Au premier alinéa, après le mot : « informé », sont insérés les mots : « et consulté » ;
- ③ 2° Au deuxième alinéa, après le mot : « informé », sont insérés les mots : « et consulté ».

Article 19

- ① Le 2° de l'article L. 2323-46 du code du travail est ainsi rédigé :
- ② « 2° L'exécution des programmes de production et leur incidence environnementale ; ».

Article 20

- ① L'article L. 2323-47 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° La première phrase du premier alinéa est complétée par les mots : « et son incidence environnementale » ;
- ③ 2° À la deuxième phrase du même alinéa, après les mots : « le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise, », sont insérés les mots : « le bilan environnemental, ».

Article 21

- ① Le 2° de l'article L. 2323-50 du code du travail est ainsi rédigé :
- ② « 2° L'exécution des programmes de production et leur incidence environnementale ; ».

Article 22

Le 1° de l'article L. 2323-51 du code du travail est complété par les mots : « ainsi que sur l'environnement ».

Article 23

Au premier alinéa de l'article L. 2323-55 du code du travail, après les mots : « situation économique », sont insérés les mots : « , l'incidence environnementale ».

Article 24

- ① Après le 2° de l'article L. 2323-56 du code du travail, il est inséré un 3° ainsi rédigé :
- ② « 3° Le bilan des actions entreprises en faveur de la protection de l'environnement au cours de l'année passée et les prévisions annuelles ou pluriannuelles, ainsi que les actions que l'employeur envisage de mettre en œuvre dans ce domaine. »

Article 25

- ① L'article L. 2323-61 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Au deuxième alinéa, après le mot : « économique, » est inséré le mot : « environnemental, » ;
- ③ 2° Après le 5°, il est inséré un 6° ainsi rédigé :
- ④ « 6° Le bilan environnemental. » ;
- ⑤ 3° Au dernier alinéa, après le mot : « économique, », est inséré le mot : « environnemental, ».

TITRE III

RENFORCEMENT DES ATTRIBUTIONS DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE ET DU COMITÉ DE GROUPE

Article 26

Après le mot : « articles », la fin du dernier alinéa de l'article L. 2327-2 du code du travail est ainsi rédigée : « L. 2323-2, L. 2323-3, L. 2323-21 et L. 2323-26 ».

Article 27

- ① L'article L. 2332-1 du code du travail est ainsi modifié :

- ② 1° Au premier alinéa, après les mots : « informations sur l'activité », sont insérés les mots : « et son incidence environnementale » ;
- ③ 2° Le dernier alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :
- ④ « Il peut demander tout élément d'information complémentaire utile, notamment sur la situation de chaque entreprise qui compose le groupe. Les membres du comité de groupe ont droit de visite de toutes les entreprises du groupe et peuvent exercer un contrôle sur pièces et sur place. » ;
- ⑤ 3° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
- ⑥ « Il peut se saisir de toute question intéressant la marche générale de l'entreprise, en lien avec les différents comités d'entreprise du groupe, et peut émettre des avis dans les conditions prévues à l'article L. 2323-2. »