

## AVANT-PROJET DE TEXTE

-----

### 1<sup>ère</sup> PARTIE : LA DEMOCRATIE SOCIALE

#### La représentativité syndicale

##### Article 1<sup>er</sup>

L'article L. 2121-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 2121-1* - La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants appréciés de manière globale :

1°) Les effectifs d'adhérents et les cotisations ;

2°) La transparence financière ;

3°) L'indépendance ;

4°) Le respect des valeurs républicaines ;

5°) L'influence, caractérisée par l'activité et l'expérience et l'implantation géographique et professionnelle ;

6°) Une ancienneté minimale de deux ans ;

7°) L'audience établie selon les niveaux conformément aux dispositions des articles L.2122-1, L.2122-5, L.2122-6 et L.2122-8.

##### Article 2

I. Le chapitre II du titre II, du livre premier de la deuxième partie du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

#### CHAPITRE II

#### *Syndicats représentatifs*

##### « SECTION I

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

« *Art. L. 2122-1* - Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui ont recueilli au moins dix pour cent des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, y compris lorsque le quorum n'est pas atteint, et qui satisfont aux autres critères de l'article L. 2121-1 ».

« *Art. L. 2122-2* - Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui, au sein des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donne vocation à présenter des candidats, ont recueilli au moins dix pour cent des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, y compris lorsque le quorum n'est pas atteint, et qui satisfont aux autres critères de l'article L. 2121-1 ».

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

« SECTION II

« Représentativité syndicale au niveau du groupe »

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

« SECTION III

« Représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle »

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

1°- recueillent au moins huit pour cent des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel, y compris lorsque le quorum n'est pas atteint, additionnés au niveau de la branche. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans ;

2°- satisfont aux autres critères de l'article L. 2121-1 ;

3° disposent d'une implantation géographique caractérisée par une présence territoriale équilibrée au sein de la branche. ».

« Art. L. 2122-6 - Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant de mesurer l'audience des organisations syndicales, et dans l'attente des résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et de mesurer l'audience des organisations syndicales, sont présumées représentatives, sauf preuve contraire, les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la loi n° ...du... »

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

« SECTION IV

« Représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel »

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

1°- ont recueilli au moins huit pour cent des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel, y compris lorsque le quorum n'est pas atteint, additionnés au niveau national. Seront additionnés également les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L.2122-6, dès lors qu'ils seront disponibles. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans ;

2°- satisfont aux autres critères de l'article L. 2121-1 ;

3°- satisfont au critère de l'implantation professionnelle caractérisée par la reconnaissance de la représentativité dans des branches à la fois de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

« Art. L. 2122-9 - Une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est , représentative pour représenter les personnels concernés par les collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats :

1° à condition d'avoir recueilli huit pour cent des suffrages exprimés au sein de ces collèges, à l'issue de l'addition au niveau national et interprofessionnel des résultats visés au premierement de l'article L.2122-8 ;

2° et si elle satisfait aux critères de l'article L. 2121-1 et du troisièmement de l'article L. 2122-8 ».

II - Un décret en Conseil d'Etat prévoit les modalités de recueil et de consolidation des résultats aux élections professionnelles.

### **Les élections professionnelles**

#### **Article 3**

I. Le premier alinéa de l'article L.2314-3 du code du travail est modifié comme suit :

«

Sont informés par voie d'affichage de l'organisation des élections et invités à négocier le protocole d'accord préélectoral, à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel, les organisations syndicales couvrant le champ professionnel ou géographique de l'entreprise concernée, légalement constituées depuis au moins deux ans et qui remplissent les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

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

Les syndicats légalement constitués affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel sont présumés remplir les conditions requises pour être invités à négocier le protocole préélectoral».

II. Le premier alinéa de l'article L.2324-4 du code du travail est modifié comme suit :

Sont informés par voie d'affichage de l'organisation des élections et invités à négocier le protocole d'accord préélectoral , à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre du comité d'entreprise, les organisations syndicales couvrant le champ professionnel ou géographique de l'entreprise concernée, légalement constituées depuis au moins deux ans et qui remplissent les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance

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

Les syndicats légalement constitués affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel sont présumés remplir les conditions requises pour être invités à négocier le protocole préélectoral».

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

« Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales légalement constituées depuis au moins deux ans, couvrant le champ professionnel ou géographique de l'entreprise concernée, qui remplissent les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Les syndicats légalement constitués affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel sont présumés remplir les conditions requises pour présenter des candidats aux élections professionnelles.»

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

« Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales légalement constituées depuis au moins deux ans, couvrant le champ professionnel ou géographique de l'entreprise concernée, qui remplissent les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

Les syndicats légalement constitués affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel sont présumés remplir les conditions requises pour présenter des candidats aux élections professionnelles »

### **La désignation du délégué syndical**

#### **Article 4**

I. Le premier alinéa de l'article 2143-3 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 2143-3* - Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou dans les établissements de cinquante salariés ou plus désigne, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, y compris lorsque le quorum n'est pas atteint, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur.

II. Au premier alinéa des articles L. 2143-4 et L. 2143-5, après les mots « tout syndicat représentatif », sont insérés les mots « *dans l'entreprise* ».

Le second alinéa de l'article L. 2143-4, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins dix pour cent des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, y compris lorsque le quorum n'est pas atteint.».

Après le premier alinéa de l'article L. 2143-5, est inséré un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Ce délégué syndical central est désigné par les syndicats qui ont recueilli au moins dix pour cent des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, y compris lorsque le quorum n'est pas atteint, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises ».

Au premier alinéa de l'article L. 2143-6, après les mots « les syndicats représentatifs », sont insérés les mots « dans l'établissement ».

Avant le premier alinéa de l'article L. 2143-11 il est créé à un alinéa ainsi rédigé :

«Le mandat de délégué syndical prend fin dès lors que ce dernier recueille moins de 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel ».

III –La première phrase de l'article L.2324-2 du code du travail est complétée comme suit. Après les mots « peut désigner un représentant au comité », sont insérés les mots « en priorité parmi les candidats qui ont recueilli au moins dix pour cent des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, y compris lorsque le quorum n'est pas atteint, dans les établissements compris dans ces entreprises »

### **Le représentant de la section syndicale**

#### **Article 5**

Dans la section première du chapitre II du titre IV, livre premier, deuxième partie,

I. L'article L. 2142-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 2142-1* - Chaque syndicat représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque syndicat légalement constitué depuis au moins deux ans, ayant des adhérents dans l'entreprise et remplissant les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 2131-1. »

II. Le chapitre II du titre IV, livre premier, deuxième partie, est modifié comme suit :

1° - La section II devient section III. et L'article L. 2142-2 devient l'article L. 2142-1-1

2° - Les sections III, IV et V deviennent les sections IV, V et VI. :

3° - Il est créé une deuxième section ainsi rédigée :

« Section II Représentant de la section syndicale ».

« *Art. L. 2142-2* - Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L.2142-1, au sein de l'entreprise une section syndicale dans l'entreprise ou dans les établissements de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

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

Les dispositions des articles L. 2143-1 et L. 2143-2 relatives aux conditions d'âge et d'ancienneté pour la désignation du délégué syndical sont applicables au représentant de la section syndicale.

Les dispositions du IV du titre II de la deuxième partie relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale.

Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à quatre heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

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

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

« Art. L. 2142-2-1 - Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats, non représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement, qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. »

### **La validité des accords**

#### **Article 6**

I. L'article L. 2232-2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 2232-2 - La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à sa signature par une ou des organisations syndicales de salariés ayant recueilli au moins trente pour cent des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou à défaut, des délégués du personnel y compris lorsque le quorum n'est pas atteint, additionnés conformément à l'article L. 2122-8 et à l'absence d'opposition d'une ou des organisations syndicales de salariés ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Seront également prises en compte les résultats de l'audience prévus à l'article L.2122-6, dès lors qu'ils seront disponibles.

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

II. L'article L. 2232-6 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 2232-6 - La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou des organisations syndicales de salariés ayant recueilli au moins trente pour cent des suffrages exprimés lors de la mesure de l'audience telle que définie, en application des articles L. 2122-5 et L. 2122-6 et à l'absence d'opposition d'une ou des organisations syndicales de salariés ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections.

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

III - L'article L. 2232-7 est supprimé.

IV. L'article L. 2232-12 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 2232-12* - La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou des organisations syndicales de salariés ayant recueilli au moins trente pour cent des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou à défaut, des délégués du personnel, y compris lorsque le quorum n'est pas atteint, et à l'absence d'opposition d'une ou des organisations syndicales de salariés ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections.

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

V. Les articles L. 2232-13, L. 2232-14 et L. 2232-15 sont remplacés par l'article 2232-13 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2232-13* - Lorsque la convention ou l'accord n'intéresse qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral défini à l'article L. 2324-11, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou des organisations syndicales de salariés ayant recueilli au moins trente pour cent des suffrages exprimés dans ce collège, au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou à défaut, des délégués du personnel, et à l'absence d'opposition d'une ou des organisations syndicales de salariés ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège, à ces mêmes élections. »

VI. Au premier alinéa de l'article L. 2232-34, la mention « aux articles L. 2232-12 à L. 2232-15 » est remplacée par « aux articles L. 2232-12 et L.2232-13 ».

VII. Au deuxième alinéa de l'article L. 2327-16, les termes « dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 2232-12 » sont remplacés par « dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12 ».

## **Règles de la négociation collective**

### **Article 7**

I. Le deuxième alinéa de l'article L. 2231-1 du code du travail est ainsi rédigé :

«- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ; »

II. La sous-section 3 de la section III, du chapitre II, du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :

Sous-section 3 – Modalités dérogatoires de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Paragraphe 1. - Conclusion par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel

« *Art. L. 2232-21* - Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L.1233-21.

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

« *Art. L. 2232-22* - La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 est subordonnée à l'approbation par les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections professionnelles et à la validation de la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions légales ou conventionnelles applicables.

Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

La commission paritaire de branche est composée de l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, elle comprend un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.»

« *Art. L. 2232-23* - Le temps passé aux négociations prévues à l'article L.2232-21 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L.2315-1 et L.2325-6. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire. »

Paragraphe 2. - Conclusion par un ou plusieurs salariés mandatés

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

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

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

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

Art. L. 2232-27 - L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

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

III. Paragraphe 3 – Conditions de négociation, de validité, de révision et de dénonciation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

« Art. L. 2232-28 – La négociation avec des élus ou des salariés de l'entreprise mandatés nécessite de réunir les conditions suivantes préservant l'esprit et la pratique de la négociation :

- autonomie et indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur,
- élaboration collective des positions par les négociateurs,
- information et concertation avec les salariés,
- possibilité de prendre contact avec les organisations syndicales représentatives de la branche.»

« Art. L. 2232-29 – Les accords d'entreprise conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés en outre, s'agissant des accords conclus selon les modalités définies au paragraphe 1, de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

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

## Ressources et moyens

### Article 8

Le Titre III du Livre Premier, Deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

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

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

3° Ce chapitre est ainsi rédigé :

## Chapitre V « ressources et moyens »

### « SECTION I

#### « Certification et publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles »

« Art. L. 2135-1 - Les syndicats professionnels et leurs unions mentionnés aux articles L. 2131-2, L. 2133-1 et L. 2133-2 relatifs à la création de syndicats professionnels et les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association sont tenus d'établir des comptes annuels comprenant un bilan, un compte de résultat et une annexe, dans des conditions fixées par décret. »

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

- soit d'établir des comptes consolidés ;
- soit de fournir, en annexe à leurs propres comptes, les comptes de ces personnes morales, ainsi qu'une information sur la nature du lien de contrôle. Dans ce cas, les comptes de ces personnes morales doivent avoir fait l'objet d'un contrôle légal. »

« Art. L. 2135-1-2 - Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 peuvent, lorsque leurs statuts le prévoient, établir des comptes combinés intégrant la comptabilité des personnes morales et entités avec lesquels ils ont des liens d'adhésion ou d'affiliation, dans des conditions déterminées par décret.

Les organisations mentionnées au premier alinéa dont les comptes sont combinés au sein d'un ensemble plus grand et qui ont fourni au syndicat ou à l'association qui combine les éléments nécessaires à cette opération sont dispensées de l'obligation instaurée à l'article L. 2135-1. »

« Art. L.2135-2 – Les comptes sont arrêtés par l'organe chargé de la direction et approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts. »

« Art. L.2135-3– Les syndicats professionnels, unions et organisations d'employeurs constituées sous forme associative tenus d'établir des comptes assurent la publicité de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret. »

« Art. L.2135-4. – Les syndicats professionnels, unions et organisations d'employeurs constituées sous forme associative dont les ressources dépassent un seuil fixé par décret sont tenus de désigner un commissaire aux comptes. »

### « SECTION II

#### « Mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ».

« Art. L. 2135-5 - Avec son accord exprès et dans les conditions prévues à l'article L. 2135-7, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs mentionnée à l'article L.2231-1.

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

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

« Art. L. 2135-6 - Une convention collective, un accord collectif de branche étendu ou un accord d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs.

Elle fixe les modalités d'organisation et les conditions de la mise à disposition. »

*« SECTION III  
« Financement du dialogue social »*

« Art. L. 2135-7 - Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord contribuent au financement de l'exercice de la négociation collective par le biais d'une contribution assise sur un pourcentage des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Cette contribution assure exclusivement le financement du dialogue social.

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

« Art. L. 2135-8 - Les dépenses des entreprises mentionnées aux articles L. 2325-43, L. 2325-6 à L. 2325-10, L. 2315-1, L. 2143-13 à L. 2143-16 et L.4614-3 sont déductibles de la contribution prévue à l'article L. 2135-7 . »

4° - L'article L. 8241-1 est complété par un troisièmement ainsi rédigé :

«3° Des dispositions des articles L.2135-5 et L.2135-6 du code du travail relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L.2231-1.

**Dispositions finales**

**Article 9**

I. « La première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, prévue aux articles L.2122-5 et L.2122-8 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi, est réalisée au plus tard cinq ans après la publication de la présente loi. ».

II. « Jusqu'à la détermination des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, en application des dispositions de la présente loi, sont présumées représentatives à ce niveau les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi, ainsi que toute organisation dont la représentativité est fondée sur les critères mentionnés à l'article L 2121-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la présente loi. »

III. « Jusqu'à la détermination des organisations représentatives au niveau de la branche professionnelle telle que prévue au I en application de l'article L.2122-5 sont présumés représentatifs à ce niveau les syndicats affiliés aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel mentionnées au II.

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

IV. « Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, dont le début du processus a été entamé postérieurement à la publication de la présente loi, est présumé représentatif à ce niveau tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi. »

V. « Jusqu'à la détermination des organisations représentatives dans les branches et au niveau interprofessionnel, en application des dispositions de la présente loi, la validité d'un accord interprofessionnel ou d'une convention de branche ou accord professionnel est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Pour les branches mentionnées à l'article L. 2122-6 du code du travail, et dans l'attente des résultats de la négociation nationale et interprofessionnelle, la validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est soumise à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

VI. Les règles de validité des accords d'entreprise prévues à l'article L. 2232-12 du code du travail s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Jusqu'à cette date, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à l'absence d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections de comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, de délégués du personnel dans l'entreprise.

#### **Article 10**

Les délégués syndicaux régulièrement désignés à la date de publication de la présente loi conservent leur mandat et leurs prérogatives jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles, organisées dans l'entreprise ou l'établissement. Ces délégués syndicaux conservent leurs mandats et leurs prérogatives dès lors qu'ils recueillent au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des premières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, y compris lorsque le quorum n'est pas atteint, conformément aux articles L. 2143-3 et L.2143-6 dans leur rédaction issue de la présente loi.

Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans les entreprises ou les établissements, dont le début du processus a été entamé postérieurement à la publication de la présente loi, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement à la date de publication de la présente loi peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, conformément aux articles L. 2143-3 et L.2143-6 dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi.

#### **Article 11**

« Les articles L.2232-21 à L.2232-29 du code du travail demeurent applicables jusqu'au 31 décembre 2009.

La négociation avec des élus ou des salariés de l'entreprise mandatés nécessite de réunir les conditions suivantes préservant l'esprit et la pratique de la négociation :

- autonomie et indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur,
- élaboration collective des positions par les négociateurs,
- information et concertation avec les salariés,
- possibilité de prendre contact avec les organisations syndicales représentatives de la branche.»

Les dispositions du II de l'article 7 de la présente loi s'appliquent à compter du 31 décembre 2009, pour toutes les entreprises dépourvues de délégué syndical qui ne relèvent pas d'une convention de branche ou d'un accord professionnel.»

#### **Article 12**

Après le premier alinéa de l'article L 2261-10 du code du travail, il est inséré un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'application des règles d'appréciation de la représentativité telles que définies par la loi n° du conduit à modifier la représentativité des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord, la dénonciation de l'accord n'emporte d'effets que si elle émane de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans ce champ à la date de la dénonciation. »

#### **Article 13**

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

#### **Article 14**

I - Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le gouvernement présente au Parlement, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, un rapport sur l'application des articles L.2122-2, L. 2122-5, 1<sup>o</sup>, L.2122-6, L. 2122-7, L. 2122-8, 1<sup>o</sup> et L. 2122-9, L.2232-2 à L.2232-12 du code du travail.»

II - Un décret en Conseil d'Etat prévoit la création d'un Haut conseil du dialogue social composé de représentants d'organisations nationales interprofessionnelles d'employeurs et de salariés, de représentants du ministère du travail et de personnalités qualifiées et chargé :

1<sup>o</sup>) de proposer au ministre chargé du travail la liste des organisations syndicales représentatives par branche et des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel au vu des conditions fixées par les articles L.2122-5 et L.2122-8, ainsi que de lui soumettre les enseignements à tirer de l'application de la présente loi.

2<sup>o</sup>) de soumettre les enseignements à tirer du rapport mentionné au II et notamment de l'application des articles L.2122-2, L.2122-5 à L. 2122-9, L.2232-2 à L.2232-12 du code du travail.»

## Seconde partie : le temps de travail

### Article 15

I. - Les articles L.3121-11 à L. 3121-14 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 3121-11.* - 1° Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement tel que prévu à l'article L. 2232-12 ou, à défaut par une convention ou un accord de branche.

2° Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement tel que prévu à l'article L. 2232-12 ou, à défaut une convention ou un accord de branche, fixe, nonobstant la majoration des heures supplémentaires, les conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi qu'une contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.

3° A défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.

4° A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle postérieure à l'entrée en vigueur de la loi N° .... du ...., les modalités de son utilisation donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.

« *Art. L. 3121-12.* - Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.

A défaut d'accord collectif et, le cas échéant, en l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, ce remplacement est mis en place par l'employeur.

Le salarié peut, en accord avec son employeur, obtenir le paiement de ce repos compensateur. »

II. – les articles L. 3121-17 à L. 3121-19 sont supprimés.

III. – Les articles L. 3121-24, L. 3121-26 à L. 3121-32 sont supprimés.

IV - – Dans l'attente de leur adaptation au nouveau cadre légal posé par le présent article, les clauses des conventions et accords conclus sur le fondement des articles L. 3121-11 à L.3121-21 du code du travail dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi restent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2009 à compter de la promulgation de la présente loi. A titre transitoire, et pendant cette période, la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent visé au 3° et 4° de l'article L.3121-11 du code du travail est fixée à 50% pour les entreprises de 20 salariés au plus ou à 100% pour les entreprises de plus de 20 salariés.

## Article 16

I- Les dispositions la section 4 du chapitre 1<sup>er</sup> du titre II du livre premier de la troisième partie du code du travail sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Sous-section 1 - Conventions de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois

**Article L. 3121-38 :** La durée du travail de tout salarié peut être fixée, sans accord collectif préalable, par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

Sous-section 2 – Conventions de forfait sur l’année

§1 Mise en place des conventions de forfait sur l’année

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

§2 Convention de forfait en jours sur l’année

**Article L. 3121-40 :** Peuvent conclure des conventions de forfait en jours sur l’année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l’accord collectif :

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

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

**Article L. 3121-41 :** L’accord collectif d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, la convention ou l’accord de branche instaurant les conventions individuelles de forfait en jours fixe la durée annuelle de travail, dans la limite de deux cent dix huit jours. Il fixe par ailleurs le nombre annuel maximal de jours travaillés. A défaut d’accord, après consultation du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu’ils existent, l’employeur fixe ce nombre annuel maximal. Dans le respect des dispositions relatives aux repos quotidien et hebdomadaire et aux congés payés, ce nombre peut excéder deux cent dix huit jours.

**Article L. 3121-42 :** Le salarié qui le souhaite, peut, en accord avec son employeur, travailler au-delà de la durée annuelle fixée par la convention individuelle de forfait ou renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d’une majoration de son salaire, dans le respect du nombre annuel maximal de jours travaillés fixé en application de l’article L. 3121-41.

La rémunération majorée, qui ne peut être inférieure à la valeur afférente à ce temps de travail supplémentaire majorée de 10%, est négociée entre le salarié et l’employeur.

**Article L. 3121-43 :** Un entretien annuel individuel est organisé avec chaque salarié sur sa charge de travail.

**Article L. 3121-44** : Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi eu égard notamment au niveau du salaire minimum conventionnel applicable ou, à défaut, de celui pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

**Article L. 3121-45** : Les salariés concernés par une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

- 1° à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10,
- 2° à la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34,
- 3° aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de L 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L 3121-36. »

§3 Convention de forfait en heures sur l'année

**Article L 3121-46** : La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération qu'il recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 3121-22. »

II - L'article L 2323-29 est complété par les dispositions suivantes : « Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur l'aménagement du travail sous forme de forfait jours ainsi que sur les modalités de suivi des salariés concernés.

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

## Article 17

I - Les dispositions de la section première du chapitre II du titre II du livre premier de la troisième partie sont remplacées par les dispositions suivantes :

*« Section I Répartition des horaires*

Sous-section 1 - Répartition des horaires sur tout ou partie de l'année

**Article L. 3122-1** : Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année. Il prévoit :

- 1°les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail,
- 2°les limites pour le décompte des heures supplémentaires,
- 3°le cas échéant, les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours d'année.

A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines.

Toutefois, dans les entreprises qui fonctionnent en continu mentionnées à l'article L.3132-14, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures

**Article L. 3122-2 :** Lorsqu'un accord collectif aménage une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de plusieurs semaines par décret prévu à l'article L.3122-1, constituent des heures supplémentaires :

1° les heures effectuées au-delà de 1607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées ;

2° les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou par le décret déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées.

II - La sous-section 8 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre premier de la 3<sup>ème</sup> partie est supprimée.

### Article 18

I. Les dispositions du III et IV de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat s'appliquent, jusqu'au 31 décembre 2009, à la rémunération du repos compensateur perçu en application du troisième alinéa de l'article L. 3121-12 du code du travail et des jours auxquels les salariés renoncent conformément à l'article L. 3121-42 du même code.

II. Pour l'application des articles 1, 2 et 4 de la loi n°2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat, les articles L. 3121-24, L. 3121-45, L. 3121-46, L.3121-51, L. 3122-6 et L. 3122-19 du code du travail s'appliquent, jusqu'au 31 décembre 2009, dans leur rédaction en vigueur à la date de la publication de la présente loi. »

III. Les dispositions du 1<sup>o</sup> du I de l'article 81 quater du code général des impôts sont ainsi rédigées :

1° Les salaires versés aux salariés au titre des heures supplémentaires de travail définies à l'article L.3121-11 du code du travail et au premier alinéa L. 713-6 du code rural, des heures choisies mentionnées à l'article L. 713-11-1 du code rural, des heures considérées comme des heures supplémentaires en application du cinquième alinéa de l'article L. 713-8 du code rural et, pour les salariés relevant de conventions de forfait annuel en heures prévues à l'article L. 3121-46 du code du travail, des heures effectuées au-delà de 1 607 heures, ainsi que des heures effectuées en application du troisième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code. Pour les salariés relevant du dernier alinéa de l'article L. 713-15 du code rural, sont exonérés les salaires versés au titre des heures effectuées au-delà de la limite maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord collectif et, à l'exclusion de ces dernières, au titre des heures effectuées au-delà de 1 607 heures. Sont exonérés les salaires versés au titre des heures supplémentaires mentionnées à l'article L.3122-2 du code du travail à l'exception des heures effectuées entre 1607 heures et la durée annuelle fixée par l'accord lorsqu'elle lui est inférieure.

L'exonération mentionnée au premier alinéa est également applicable à la majoration de salaire versée, dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours mentionné à l'article L. 3121-41 du code du travail, à des jours de repos dans les conditions prévues à l'article L. 3121-42 du même code ;

IV. Au II de l'article 81 quater du code général des impôts, remplacer les mots : « au premier alinéa de l'article L. 3121-42 » par les mots : « à l'article L. 3121-46 ».

V. Dans le dernier alinéa de l'article 81 quater du code général des impôts :

a- Remplacer les mots : « durée maximale hebdomadaire mentionnée au 1° du II de l'article L. 3122-10 » par les mots : « limite haute hebdomadaire mentionnée à l'article L. 3122-2. » ;

b- Supprimer les mots : « ou du plafond mentionné au 2° de l'article L. 3122-19 du code du travail ».

VI. Pour les entreprises n'ayant pas conclu de nouvel accord sur les modalités d'organisation du temps de travail postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi, l'article 81 *quater* du code général des impôts s'applique dans sa rédaction en vigueur à la date de la publication de la présente loi et ce jusqu'au 31 décembre 2009.

### Article 19

Le code du travail est ainsi modifié :

- I. A l'article L. 3121-25, les mots : « de remplacement » sont remplacés par le mot : « équivalent » ;
- II. Au troisième alinéa de l'article L. 3123-7, les mots : « au repos compensateur obligatoire » sont remplacés par les mots : « à la contrepartie obligatoire en repos » ;
- III. Au 1° de l'article L. 3123-14, les mots : « et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application des articles L. 3123-25 et suivants » sont supprimés ;
- IV. Au 2° de l'article L. 3133-8, les mots : « réduction du temps de travail tel que prévu aux articles L. 3122-6 et L. 3122-19 » sont remplacés par les mots : « repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-1 ».
- V. Au 2° de l'article L. 3133-10, les mots : « article L. 3121-45 » sont remplacés par les mots : « article L. 3121-41 ».
- VI. Aux articles L. 3133-11 et L. 3133-12, les mots : « repos compensateur obligatoire » sont remplacés par les mots : « contrepartie obligatoire en repos » ;
- VII. L'article L. 3141-5 est modifié comme suit :
  - 1° Au 3°, les mots : « les repos compensateurs obligatoires prévus par l'article L. 3121-26 » sont remplacés par les mots : « les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 » ;
  - 2° Au 4°, les mots : « acquis au titre de la réduction du temps de travail » sont remplacés par les mots : « accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-1 ».
- VIII. Au deuxième alinéa de l'article L. 3141-11, les mots : « des articles L. 3122-9, relatif à la modulation du temps de travail, ou L. 3122-19, relatif à l'attribution de jours de repos dans le cadre de l'année » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 3122-1 ».
- IX. Au 4° de l'article L. 3141-21, les mots : « L. 3121-45, L. 3122-9, L. 3122-19, L. 3123-1 et L. 3123-25 » sont remplacés par les mots : « L. 3121-41, L. 3122-1 et L. 3123-1 ».

- X. Au 2° du I de l'article L. 3141-22, les mots : « au repos compensateur obligatoire prévues à l'article L 3121-28 » sont remplacés par les mots : « à la contrepartie obligatoire en repos prévues à l'article L 3121-13 ».
- XI. Le 1° de l'article L. 3152-1 est modifié comme suit :
- 1° Au b), les mots : « du repos compensateur obligatoire et du repos compensateur de remplacement » sont remplacés par les mots : « de la contrepartie obligatoire en repos et du repos compensateur équivalent » ;
- 2° Au c), les mots : « des articles L. 3121-38, L. 3121-42 ou L. 3121-51 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 3121-46 » ;
- 3° Au d), les mots : « des articles L. 3121-45, L. 3121-51, L. 3122-6 et L. 3122-19 » sont remplacés par les mots : « de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-1 ».
- XII. Au deuxième alinéa de l'article L. 3171-1, les mots : « sous forme de cycles ou lorsque la modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année est mise en œuvre, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cycle ou le programme de modulation » sont remplacés par les mots : « dans les conditions fixées par l'article L. 3122-1, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation ».
- XIII. Au 2° de l'article L. 6321-4, les mots : « repos compensateur obligatoire » sont remplacés par les mots : « contrepartie obligatoire en repos ».

Document de travail