

N° 488

# SÉNAT

TROISIÈME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1981-1982

Annexe au procès-verbal de la séance du 23 juillet 1982.

## PROJET DE LOI

ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE  
EN NOUVELLE LECTURE

*relatif aux libertés des travailleurs  
dans l'entreprise.*

TRANSMIS PAR

M. LE PREMIER MINISTRE

A

M. LE PRÉSIDENT DU SÉNAT

(Renvoyé à la Commission spéciale.)

*L'Assemblée nationale a adopté, en nouvelle lecture, le projet  
de loi dont la teneur suit :*

Voir les numéros :

Assemblée nationale (7<sup>e</sup> législ.) : 1<sup>re</sup> lecture : 745, 834 et in-8° 149.

Commission mixte paritaire : 1038.

Nouvelle lecture : 1034, 1044 et in-8° 213.

Sénat : 1<sup>re</sup> lecture : 344, 470 et in-8° 139 (1981-1982).

Commission mixte paritaire : 478 (1981-1982).

Travail. — Droit d'expression des salariés · Droit disciplinaire · Entreprise · Licenciement · Règlement intérieur · Salariés · Sanctions · Code du travail.

Article premier.

La section VI du chapitre II du titre II du livre premier du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :

« Section VI.

« *Règlement intérieur, protection des salariés et droit disciplinaire.*

« Sous-section I. — Règlement intérieur.

« *Art. L. 122-33.* — L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les établissements publics à caractère industriel et commercial, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations ou tout organisme de droit privé quels que soient leur forme et leur objet, où sont employés habituellement au moins vingt salariés.

« Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement.

« *Art. L. 122-34.* — Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

\* — les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;

« — les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

« Il énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, tels qu'ils résultent de l'article L. 122-41 ou, le cas échéant, de la convention collective applicable.

« *Art. L. 122-35.* — Le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Il ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

« Il ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail, en raison de leur sexe, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale.

« *Art. L. 122-36.* — Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène et de sécurité.

« Le règlement intérieur doit indiquer la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être

postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

« En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'hygiène et de sécurité est communiqué à l'inspecteur du travail.

« Les dispositions prévues aux alinéas précédents sont applicables en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

« *Art. L. 122-37.* — L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 122-34 et L. 122-35.

« Cette décision, motivée, est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène et de sécurité pour les matières relevant de sa compétence.

« Lorsqu'à l'occasion d'un litige individuel, le conseil de prud'hommes écarte l'application d'une clause contraire aux articles L. 122-34 et L. 122-35, une copie du jugement est adressée par le secrétariat-greffe à l'inspecteur du travail et aux représentants du personnel mentionnés au premier alinéa de l'article L. 122-36.

« *Art. L. 122-38.* — La décision de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire assimilé peut faire l'objet dans les deux mois d'un recours auprès du directeur régional du travail et de l'emploi ou, dans les branches d'activité relevant pour le contrôle de la réglementation du travail, de la compétence du ministre des transports et du ministre de l'agriculture, auprès du fonctionnaire

chargé du contrôle de la réglementation du travail dans ces branches.

« La décision du directeur régional du travail et de l'emploi, ou, dans les branches d'activité ne relevant pas de la compétence de ce directeur, celle du fonctionnaire chargé du contrôle de la réglementation du travail dans la branche considérée, est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène et de sécurité pour les matières relevant de sa compétence.

« *Art. L. 122-39.* — Les notes de service ou tout autre document qui portent prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article L. 122-34 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à ce règlement intérieur : ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions de la présente sous-section.

« Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions doivent immédiatement et simultanément être communiquées au secrétaire du comité d'hygiène et de sécurité, aux secrétaires du comité d'entreprise et à l'inspection du travail.

« Sous-section II. — Protection des salariés et droit disciplinaire.

« *Art. L. 122-40.* — Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié consi-

déré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

« *Art. L. 122-41.* — Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

« Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

« Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée.

« Les dispositions du présent article sont applicables aux licenciements pour faute qui, en vertu des dispositions de l'article L. 122-14-6, ne sont pas soumis aux règles de procédure prévues par les articles L. 122-14 et L. 122-14-2.

« *Art. L. 122-42.* — Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

« Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

« *Art. L. 122-43.* — . . Suppression maintenue . .

« *Art. L. 122-44.* — En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. L'employeur doit fournir au conseil de prud'hommes les éléments qu'il a retenus pour prendre la sanction. Au vu de ces éléments et de ceux qui peuvent être fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

« Le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

« Les dispositions des alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement.

« *Art. L. 122-45.* — Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

« Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

« *Art. L. 122-46.* — Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou de ses convictions religieuses.

« Toute disposition contraire est nulle de plein droit. »

Article premier *bis* (nouveau).

A l'article L. 122-7 du code du travail, les mots : « ou d'un règlement intérieur » sont supprimés.

Art. 2.

A l'article L. 152-1 du code du travail, la référence à l'article L. 122-39 est remplacée par la référence à l'article L. 122-42.

Art. 3.

L'article L. 321-2 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 321-2.* — Dans les établissements visés à l'article précédent, à défaut de convention ou d'accord collectif applicable, l'employeur indique à l'autorité administrative, compétente pour autoriser le licenciement pour motif économique, les critères retenus, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du per-



sonnel, pour fixer l'ordre des licenciements. Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles des parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise et les qualités professionnelles. »

Art. 4.

Les chefs des entreprises mentionnées à l'article L. 122-33 du code du travail devront, dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, établir un règlement intérieur conforme aux dispositions de la sous-section I de la section VI du chapitre II du titre II du livre premier de ce code.

Les dispositions de la sous-section II de ladite section VI relatives aux garanties disciplinaires sont applicables dès l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 5.

Le titre VI du livre IV du code du travail devient le titre VII.

En conséquence, les articles L. 461-1, L. 461-2, L. 461-3, L. 462-1, L. 463-1 et L. 463-2 deviennent respectivement les articles L. 471-1, L. 471-2, L. 471-3, L. 472-1, L. 473-1 et L. 473-2.

Art. 6.

Il est institué au livre IV du code du travail un titre VI ainsi rédigé :

## « TITRE SIXIÈME

### « DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS

« *Art. L. 461-1.* — Dans les entreprises ou établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés d'entraide, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, les associations de quelque nature que ce soit ou tout organisme de droit privé, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

« Les opinions émises dans le cadre du droit défini au présent titre, par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

« Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent également aux établissements publics à caractère industriel et commercial, ainsi qu'aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

« *Art. L. 461-2.* — Le droit institué à l'article L. 461-1 s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Il est payé comme tel.

« *Art. L. 461-3.* — Dans les entreprises et organismes visés à l'article L. 461-1, et occupant au moins deux cents salariés, les modalités d'exercice du droit à l'expression sont définies par un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

« Cet accord comporte des stipulations concernant :

« 1° le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;

« 2° les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun, d'autre part, la transmission des vœux et des avis à l'employeur ;

« 3° les conditions dans lesquelles l'employeur fait connaître aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, au comité d'hygiène et de sécurité ou à toute commission compétente légalement instituée dans l'entreprise ou l'organisme, la suite qu'il a réservée à ces vœux et avis.

« Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, à défaut de négociation, le chef d'entreprise doit obligatoirement consulter les organisations syndicales lorsqu'elles existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés. »

#### Art. 7.

Les négociations en vue de la conclusion de l'accord prévu à l'article L. 461-3 du code du travail doivent être engagées dans un délai de six mois à compter de la

promulgation de la présente loi. Dans les entreprises visées au premier alinéa du même article, l'employeur qui refuse d'engager des négociations est passible des peines prévues à l'article L. 471-2 du même code.

#### Art. 8.

Dans les entreprises et établissements visés à l'article L. 461-1 du code du travail et comptant au moins cinquante salariés, le chef d'entreprise ou d'établissement procède à l'analyse des résultats obtenus, en application du titre VI du livre IV du même code, à l'expiration d'un délai de deux ans à compter de la date de promulgation de la présente loi. Il recueille l'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette analyse est transmise, accompagnée, le cas échéant, de ces avis aux inspecteurs du travail compétents par l'employeur.

#### Art. 9.

Le Gouvernement adressera au Parlement, avant le 30 juin 1985, un rapport relatif à l'application des articles L. 461-1 à L. 461-3 du code du travail.

Compte tenu des conclusions de ce rapport, une loi déterminera, avant le 31 décembre 1985, les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises mentionnées à l'article L. 461-1.

*Délibéré en séance publique, à Paris, le 22 juillet  
1982.*

Le Président.

**Signé : LOUIS MERMAZ.**