

Paris,  
le mercredi 21 juillet 2004

**Émetteur :** Direction des Relations du Travail

**Destinataires :**

Mesdames, Messieurs les Directeurs des organismes de Sécurité sociale

Mesdames, Messieurs les Médecins-conseils régionaux

**Objet :** Ordonnances n°2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et, n°2004-603 du 24 juin 2004 relative aux mesures de simplification dans le domaine des élections prud'homales.

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

Deux ordonnances du 24 juin 2004, prises en application de la loi n°2003-591 du 2 juillet 2003 qui habilite le gouvernement à simplifier le droit par ordonnances, sont parues au Journal officiel du 26 juin 2004.

Le premier de ces textes vient notamment modifier certaines des dispositions du code du travail relatives aux conditions de travail et aux relations de travail ainsi que les mesures relatives à l'emploi et à la formation professionnelle.

Quant au second, il simplifie et harmonise les modalités d'organisation et de contrôle, ainsi que la procédure contentieuse, applicables aux élections prud'homales et, met en œuvre la procédure du vote électronique. L'ensemble de ces dispositions s'appliqueront pour les prochaines élections prud'homales dont l'ordonnance précise qu'elles auront lieu au plus tard au 31 décembre 2008.

Les organismes de Sécurité sociale étant visés par ces dispositions, il a paru utile de vous adresser une présentation du dispositif.

## **L'ordonnance n°2004-602 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**

### **Modalités de calcul des effectifs**

L'ordonnance harmonise les modalités de calcul des seuils d'effectifs pour :

- la désignation des délégués syndicaux	(article L.412-5 du code du travail)
- les élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise	(article L.421-2 et L.431-2 du code du travail)
- le report du congé sabbatique	(L.122-32-20 du code du travail)
- le report du congé pour création d'entreprise	(L.122-32-22 du code du travail)
- le calcul du nombre de délégués syndicaux	(L.412-13 du code du travail)
- le calcul du nombre de délégués du personnel	(L.423-1 du code du travail)
- les groupements d'employeurs	(L.127-1 du code du travail)
- la constitution du CHSCT	(L.236-1 du code du travail)
- l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	(L.323-4 du code du travail)
- le calcul du nombre de membres au comité d'entreprise	(L.433-1 du code du travail)

Le titre VI du Livre II du code du travail est complété par un article L.620-10 qui vient préciser les modalités de décomptes des effectifs :

**pris en compte** intégralement } contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile

---

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

---

<b>pris en compte</b> dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents <i>sauf</i> , lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ contrat à durée déterminée,</li> <li>➔ contrat de travail intermittent,</li> <li>➔ travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (y compris les travailleurs temporaires)</li> </ul>
--	---

## Congés

### ~ Congé paternité :

L'article L.122-25-4 est complété afin de prévoir qu'à l'issue du congé paternité le salarié « retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ».

### ~ Congé maternité et d'adoption :

L'article L.122-26 du code du travail est complété afin de prévoir qu'à l'issue des congés maternité et adoption de la personne salariée, cette dernière « retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ».

De plus, ces modalités relatives au retour du salarié dans l'entreprise s'appliquent lorsque ce dernier doit se rendre à l'étranger ou dans un département d'outre mer ou territoire d'outre mer en vue de l'adoption d'un enfant (article L.122-28-10 du code du travail).

#### ~ **Congé parental d'éducation (article L.122-28-1 du code du travail) :**

L'ordonnance supprime l'exigence de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement lorsque le(la) salarié(e) souhaite passer à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

#### ~ **Congé pour événement familial (article L.226-1 du code du travail) :**

L'ordonnance étend le bénéfice des dispositions légales pour le décès du père et de la mère (1 jour) :

- au beau père
- à la belle mère
- au frère
- à la soeur

Il faut souligner que le Chapitre XIV du Règlement intérieur type, annexé à la convention collective du travail du 8 février 1957, prévoit déjà des dispositions plus favorables pour le frère et pour la sœur du salarié (1 ou 2 jours selon que les obsèques ont lieu dans un périmètre de plus de 100 km).

## Bulletin de paie

L'article L. 143-3 du code du travail relatif aux mentions qui doivent figurer ou être annexées au bulletin de paie vont être modifiés par décret en Conseil d'Etat, en attente de parution.

## Procédure de licenciement

#### ~ **Délais de convocation à l'entretien préalable :**

L'article L.122-14 alinéa 1er est modifié afin d'unifier les délais de convocation à l'entretien préalable au licenciement

Désormais, qu'il y ait ou non des représentants du personnel au sein de l'entreprise, la date de l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en mains propres de la lettre de convocation.

Auparavant seule l'absence de représentants du personnel au sein de l'organisme obligeait l'employeur à respecter le délai de cinq jours ouvrables. En présence de représentants, la jurisprudence avait précisé qu'il convenait d'apprécier si le salarié avait disposé d'un « délai suffisant » pour préparer sa défense.

#### ~ **Délais de notification du licenciement :**

La notification du licenciement ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien (article L.122-14-1 du code du travail modifié).

Auparavant, il fallait respecter un délai « d'un jour franc ».

#### ~ **Délais de notification spécifiques pour les licenciements pour motif économique :**

Pour ces licenciements individuels pour motif économique, le décompte des 7 et 15 jours s'effectue en jours ouvrables (article L.122-14-1 du code du travail modifié).

Ces délais s'appliquent qu'il y ait ou non de représentants au sein de l'entreprise (jusqu'alors, en présence de représentants du personnel les délais de 7 et 15 jours étaient rapportées respectivement à 4 et 12 jours)

## Relations collectives de travail

#### ~ **Protection des représentants du personnel :**



L'ordonnance applique également la procédure spéciale de protection des membres du comité d'entreprise aux candidats aux fonctions de membres du comité, qui ont été présentés en vue du premier ou du deuxième tour, pendant les six mois qui suivent l'envoi des listes de candidatures à l'employeur (article L.436-1 du code du travail modifié)

Elle porte également à 6 mois la protection des salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité d'entreprise.

#### ~ **Assistance de l'employeur au comité d'entreprise :**

Les articles L.434-2 du code du travail pour le comité d'entreprise et, L.435-4 du code du travail pour le comité central d'entreprise, entérinent l'assistance par l'employeur de « deux collaborateurs qui ont voix consultative ».

#### ~ **Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) :**

- Disparition du registre des mises en demeure : l'ordonnance abroge les dispositions de l'article L.620-4 du code du travail relatives à la tenue d'un registre des mises en demeure et observations faites par l'inspection du travail en cas d'infraction aux règles d'hygiène et de sécurité.

- Création d'un registre unique : le registre de sécurité prévu à l'article L.620-6 du code du travail intègre désormais les dispositions devant figurer à l'ancien registre des mises en demeure (article L.620-6 du code du travail modifié).

### **Dispositions diverses**

- Actualisation des dispositions de l'article L.122-28-10 du code du travail relatif au congé d'adoption. Aussi, « les articles 68 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale » visés dans l'article sont remplacés par les articles L.225-2 et L.225-15 du code de l'action sociale et des familles ».
- Modification de l'article L.118-6 du code du travail relatif à la prise en charge par l'Etat de l'intégralité des cotisations sociales patronales et salariales dues au titre des salaires versés aux apprentis en substituant aux termes « dix salariés ou plus » ceux de « moins de onze salariés ».
- Ajout de la possibilité, outre la lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la possibilité de procéder par lettre remise en mains propre contre décharge pour :
  - le congé parental d'éducation (L.122-28-1 du code du travail)
  - le congé d'adoption (L.122-28-10 du code du travail)
  - le congé ou le temps partiel pour création d'entreprise (L.122-32-14 du code du travail)
  - le congé sabbatique (article L.122-32-19 du code du travail)
  - le congé de solidarité internationale (article L.225-10 du code du travail)
  - le congé de présence parentale (article L.122-28-9 du code du travail)
  - congé de solidarité familiale (article L.225-15 du code du travail)
- Suppression
  - dans le premier alinéa de l'article L.321-3 du code du travail relatif au licenciement économique les termes « plus de dix salariés ».
  - des dispositions relatives aux conventions de conversion.

## **L'ordonnance n°2004-603 relative aux mesures de simplification dans le domaine des élections prud'homales**

### **Protection des candidats**

L'article L.514-2 est modifié afin de prolonger la période de protection desdits candidats de 3 à 6 mois.

### **Prorogation des mandats**



Le mandat des conseillers prud'hommes est prorogé jusqu'à la date des prochaines élections prud'homales générales qui auront lieu au plus tard le 31 décembre 2008 (rappel : les dernières élections ont eu lieu le 11 décembre 2002).

## **Modification des dispositions relatives à l'électorat, l'éligibilité et l'établissement des listes électorales et des listes de candidatures**

### **Déclaration des salariés :**

L'article L.513-3 précise qu'il appartient à l'employeur de déclarer les salariés qu'il emploie sur la déclaration annuelle des données sociales (DADS) en précisant le collège, la section et la commune d'inscription, définis à l'article L. 513-1, pour chaque salarié.

A défaut, la déclaration se fait dans les cas et selon les modalités fixés par décret.

Dans le cas où l'organisme comprend plusieurs établissements, l'employeur devra déclarer ses salariés par unité géographiquement individualisée.

Les employeurs, au sens de l'article L. 513-1, se déclarent volontairement selon les modalités définies par décret.

### **~ Transmission d'informations au Ministère du travail :**

Par dérogation aux dispositions qui les assujettissent au secret professionnel, les organismes ou caisses de sécurité sociale communiquent aux services du ministère chargé du travail, aux seules fins de constitution des listes électorales prud'homales, les fichiers des entreprises ou établissements employant un ou plusieurs salariés ainsi que les données prud'homales relatives à ces salariés.

Le ministère chargé du travail traite ces données et les transmet aux communes concernées.

La Commission nationale informatique et libertés (CNIL) est chargée de contrôler l'exploitation des listes établies sur documents informatisés.

### **~ Instauration du vote électronique**

L'ordonnance prévoit que pour le prochain renouvellement du mandat des conseillers prud'hommes le vote électronique soit mis en place à titre expérimental.

Les modalités d'un tel vote seront définies par décret en Conseil d'Etat



**Principales dispositions du code du travail  
modifiées par les ordonnances n°2004-602 et n°2004-603 du 24 juin 2004**

**Dispositions relatives à la procédure de licenciement**

**Article L122-14**

**(Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 2 I Journal Officiel du 26 juin 2004) :** *L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.*

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département après consultation des organisations représentatives visées à l'article L. 136-1 dans des conditions fixées par décret. Cette liste comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers. Elle ne peut comporter de conseillers prud'hommes en activité. Mention doit être faite de cette faculté dans la lettre de convocation prévue au premier alinéa du présent article, qui, en outre, précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne sont pas applicables en cas de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans l'entreprise.

**Article L122-14-1**

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

**(Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 2 II Journal Officiel du 26 juin 2004) :** *Cette lettre ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122-14.*

Toutefois, si le salarié est licencié individuellement pour un motif d'ordre économique ou s'il est inclus dans un licenciement collectif d'ordre économique concernant moins de dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut lui être adressée moins de sept jours ouvrables à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application de l'article L. 122-14. Ce délai est de quinze jours ouvrables en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel que défini au troisième alinéa de l'article L. 513-1.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaires.

En cas de licenciement collectif pour motif économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut être adressée avant l'expiration du délai prévue à l'article L. 321-6.

Lorsque le licenciement pour motif économique d'un salarié est notifié au cours du délai de réflexion prévu au quatrième alinéa de l'article L. 321-6 ou au premier alinéa de l'article L. 321-6-1, la lettre mentionne le délai de réponse dont dispose encore le salarié pour accepter ou refuser la convention de conversion. Elle précise, en outre, que le licenciement ne prend effet, dans les conditions prévues au premier alinéa, qu'en cas de refus du salarié d'adhérer à la convention.



### Congé de paternité

#### Article L122-25-4

Après la naissance de son enfant et dans un délai fixé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

**(Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 2 II Journal Officiel du 26 juin 2004) :** « A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ».

### Congé maternité

#### Article L122-26

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après le date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des vingt-six, des trente-quatre ou des quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou un organisme autorisé pour l'adoption confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est fixée à dix-huit semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 512-3 et suivants et L. 521-1 du code de la sécurité sociale. La suspension du contrat de travail peut précéder de sept jours calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer. Les parents salariés bénéficient alors de la protection instituée à l'article L. 122-25-2 du présent code. L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à onze jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à dix-huit jours supplémentaires de congé d'adoption à la condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents. En ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à onze jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables à la personne salariée titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale lorsqu'elle adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

Le père ou la mère avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

**(Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 4 Journal Officiel du 26 juin 2004) :** « A l'issue des congés de maternité et d'adoption prévus au présent article, la personne salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ».

Dans le cas où pendant sa grossesse la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

## Congé parental d'éducation

### Article L122-28-1

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 122-26 ou par une convention ou un accord collectif, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire adopté ou confié en vue de son adoption a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail (**Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 4 Journal Officiel du 26 juin 2004**) « ~~d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement~~ » sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue d'adoption est âgé de plus de trois ans, mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard une année après les dates limites définies à l'alinéa ci-dessus, quelle que soit la date de leur début.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (**Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 4 Journal Officiel du 26 juin 2004**) « *ou par lettre remise en main propre contre décharge* », du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa 1er du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel .

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental . Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou si une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

## Congé d'adoption

### Article L122-28-10

Tout salarié titulaire de l'agrément mentionné (**Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 4 Journal Officiel du 26 juin 2004**) « *aux articles L.225-2 et L.225-15 du code de l'action sociale et des familles* » a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré lorsque, en vue de l'adoption d'un enfant, il se rend à l'étranger ou dans un département d'outre-mer, un territoire d'outre-mer ou l'une des collectivités territoriales de Saint-Pierre-et-Miquelon et de Mayotte, que ce soit à partir d'un département métropolitain ou d'un autre département d'outre-mer ou de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le droit au congé est ouvert pour une durée maximale de six semaines par agrément.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (**Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 4 Journal Officiel du 26 juin 2004**) « *ou par lettre remise en main propre contre décharge* », au moins deux semaines avant son départ, du point de départ et de la durée envisagée du congé.

Le salarié a le droit de reprendre son activité initiale dans le cas où il interrompt son congé avant la date prévue.

(**Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 4 Journal Officiel du 26 juin 2004**) : « *A l'issue de ce congé le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente* ».

L'application du présent article ne fait pas obstacle à celles des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables



#### Assistance de l'employeur au comité d'entreprise

##### Article L434-2

*(Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 4 Journal Officiel du 26 juin 2004)*

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires.

#### Sur le calcul des effectifs

##### Article L620-10

*(inséré par Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 1 III Journal Officiel du 26 juin 2004)*

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

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

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

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

#### Registre de sécurité

*(intégrant les dispositions de l'article L.620-4 abrogé)*

##### Article L620-6

Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail sont datés et mentionnent l'identité de la personne ou de l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification et celle de la personne qui a effectué le contrôle ou la vérification.

*(Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 4 Journal Officiel du 26 juin 2004)* : « Les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail et relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecin du travail et de prévention des risques sont conservées par l'employeur ».

Les inspecteurs du travail et les agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent se faire présenter ces documents au cours de leurs visites.

Ces documents sont communiqués, dans des conditions fixées par voie réglementaire, aux membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, aux délégués du personnel, au médecin du travail et, le cas échéant, aux représentants des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créés en application du 4° de l'article L. 231-2 du présent code.

Sauf dispositions particulières fixées par voie réglementaire, doivent être conservés les documents concernant *(Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 4 Journal Officiel du 26 juin 2004)* « les observations et mises en demeure notifiées par l'inspecteur du travail », les vérifications et contrôles des cinq dernières années et, en tout état de cause, ceux des deux derniers contrôles ou vérifications.

Dans le cas où il est prévu que les informations énumérées au premier alinéa ci-dessus doivent figurer dans des registres distincts, les employeurs sont de plein droit autorisés à réunir ces informations dans un registre unique lorsque cette mesure est de nature à faciliter la conservation et la consultation de ces informations.

## Conseils de Prud'hommes

### Electorat

#### Article L513-1

**(Ordonnance n° 2004-603 du 24 juin 2004 art. 1 Journal Officiel du 26 juin 2004)**

*I. - Sont électeurs les salariés, les employeurs ainsi que les personnes à la recherche d'un emploi inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi, à l'exclusion de celles à la recherche de leur premier emploi, qui sont âgés de seize ans accomplis et qui ne sont l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.*

*Les électeurs sont inscrits sur les listes électorales selon le collège, la section et la commune auxquels ils sont rattachés.*

*II. - Sont électeurs dans le collège des salariés les employés, les ouvriers et plus généralement tous les salariés non mentionnés au second alinéa du IV, ainsi que les cadres ne détenant pas la délégation particulière d'autorité mentionnée au III qui exercent une activité professionnelle, les personnes sous contrat d'apprentissage ainsi que les personnes à la recherche d'un emploi mentionnées au premier alinéa du I.*

*III. - Sont électeurs dans le collège des employeurs les personnes qui emploient pour leur compte ou pour le compte d'autrui un ou plusieurs salariés.*

*Les artisans, commerçants et agriculteurs peuvent donner mandat, par écrit, à leur conjoint collaborateur mentionné au répertoire des métiers, au registre du commerce et des sociétés ou au registre de protection sociale agricole, de se substituer à eux en vue de l'inscription sur la liste électorale. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de cette disposition.*

*Sont également électeurs employeurs les associés en nom collectif, les présidents des conseils d'administration, les directeurs généraux et directeurs, les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité, établie par écrit, permettant de les assimiler à un employeur.*

*IV. - La section d'inscription des électeurs est déterminée dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.*

*Sont électeurs dans la section de l'encadrement : les ingénieurs ainsi que les salariés qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme ; les salariés qui, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, exercent un commandement par délégation de l'employeur ; les agents de maîtrise qui ont une délégation écrite de commandement ; les voyageurs, représentants et placiers.*

*V. - Les électeurs sont inscrits sur la liste électorale de la commune dans laquelle ils exercent leur activité principale au titre du collège auquel ils appartiennent.*

*Pour les électeurs exerçant des activités professionnelles multiples, la détermination de la commune où s'exerce leur activité principale est régie selon les mêmes règles que celles relatives à la section d'inscription fixées par décret en Conseil d'Etat.*

*Les salariés exerçant leur activité dans plusieurs communes, travaillant en dehors de tout établissement ainsi que les salariés travaillant en France hors de tout établissement et domiciliés à l'étranger sont inscrits sur la liste de la commune où est situé le siège social de l'entreprise qui les emploie à titre principal.*

*Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, les voyageurs, représentants et placiers peuvent demander au maire à être inscrits sur la liste électorale de la commune du lieu de leur domicile.*

*Les personnes à la recherche d'un emploi mentionnées au premier alinéa du I et les employés de maison sont inscrits sur la liste de la commune du lieu de leur domicile.*

*Les salariés et les employeurs exerçant leur activité professionnelle principale sur l'emprise d'un aéroport rattaché au ressort d'un conseil de prud'hommes en application du troisième alinéa de l'article L. 511-3 sont inscrits sur la liste électorale de la commune où ce conseil de prud'hommes a son siège.*

*VI. - Nul ne peut être inscrit sur plus d'une liste électorale prud'homale communale et dans plus d'un collège et plus d'une section.*

## Éligibilité

### Article L513-2

(Ordonnance n° 2004-603 du 24 juin 2004 art. 2 Journal Officiel du 26 juin 2004)

*Sont éligibles, à condition d'avoir la nationalité française, d'être âgées de vingt et un ans au moins et de n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance, incapacité relative à leurs droits civiques :*

*1° Les personnes qui sont inscrites sur les listes électorales prud'homales ;*

*2° Les personnes qui remplissent les conditions requises pour y être inscrites ;*

*3° Les personnes qui ont été inscrites au moins une fois à l'occasion d'un scrutin prud'homal sur les listes électorales prud'homales, pourvu qu'elles aient cessé d'exercer l'activité au titre de laquelle elles ont été inscrites depuis moins de dix ans.*

*Nul ne peut être membre de plus d'un conseil de prud'hommes.*

*Nul ne peut être candidat dans plus d'un conseil de prud'hommes, ni dans une section d'une nature autre que celle au titre de laquelle il est inscrit, a été inscrit ou remplit les conditions pour être inscrit sur les listes électorales prud'homales.*

*Nul ne peut être candidat sur plus d'une liste.*

*Les candidats relevant du 1° et du 2° du présent article sont éligibles dans la section du conseil de prud'hommes où ils sont inscrits ou remplissent les conditions pour être inscrits, ou dans la section de même nature du ou des conseils limitrophes.*

*Les candidats relevant du 3° sont éligibles dans la section du conseil de prud'hommes où ils ont été inscrits, dans la section de même nature du ou des conseils limitrophes ou dans celle du conseil dans le ressort duquel est situé leur domicile.*

*Les notions de "conseil" et de "conseil limitrophe" s'apprécient, en ce qui concerne la section de l'agriculture, en fonction du ressort de cette section défini selon les règles prévues aux articles L. 511-3 et L. 512-2.*

*Les conditions d'éligibilité des candidats s'apprécient à la date du scrutin.*

## Etablissement des listes électorales

### Article L513-3

(Ordonnance n° 2004-603 du 24 juin 2004 art. 3 Journal Officiel du 26 juin 2004)

*I. - L'employeur déclare les salariés qu'il emploie, sur la déclaration annuelle des données sociales qu'il établit pour les organismes ou caisses de sécurité sociale ainsi que les caisses de la mutualité sociale agricole, en précisant le collège, la section et la commune d'inscription, définis à l'article L. 513-1, pour chaque salarié.*

*A défaut, la déclaration se fait dans les cas et selon les modalités fixés par décret.*

*Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, l'employeur déclare ses salariés par unité géographiquement individualisée.*

*Les employeurs, au sens de l'article L. 513-1, se déclarent volontairement selon les modalités définies par décret.*

*Les personnes à la recherche d'un emploi mentionnées au premier alinéa du I de l'article L. 513-1 font part de leur volonté d'être inscrites sur les listes électorales dans les conditions fixées par décret.*

*II. - Par dérogation aux dispositions qui les assujettissent au secret professionnel, les organismes ou caisses de sécurité sociale ainsi que les caisses de la mutualité sociale agricole communiquent aux services du ministère chargé du travail, aux seules fins de constitution des listes électorales prud'homales, les fichiers des entreprises ou établissements employant un ou plusieurs salariés ainsi que les données prud'homales relatives à ces salariés.*

*La Commission nationale informatique et libertés est chargée de contrôler l'exploitation des listes établies sur documents informatisés.*

*Le ministère chargé du travail traite ces données et les adresse aux communes concernées.*

*III. - La liste électorale est établie par le maire assisté, au-delà d'un seuil, fixé par décret, d'électeurs inscrits sur la liste électorale prud'homale de la commune lors des dernières élections générales, d'une commission dont la composition est fixée par décret. Les employeurs sont tenus de laisser le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions aux salariés de leur entreprise désignés membres de la commission. Le temps passé hors de l'entreprise par ces salariés est assimilé à une durée de travail effectif dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 514-1. La participation d'un salarié à cette commission ne saurait être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.*

*IV. - A compter du dépôt de la liste électorale arrêtée par le maire et jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé du travail, tout électeur ou un représentant qu'il aura désigné peut saisir le maire de la commune sur la liste de laquelle il est ou devrait être inscrit d'une contestation concernant son inscription ou l'inscription d'un ensemble d'électeurs. Le même droit appartient au mandataire d'une liste de candidats relevant du conseil de prud'hommes pour lequel la contestation est formée. Les demandes concernant un autre électeur ou un ensemble d'électeurs sont formées sans avoir à justifier d'un mandat du ou des électeurs intéressés, pourvu qu'ils aient été avertis et n'aient pas déclaré s'y opposer. La décision du maire peut être contestée par les auteurs du recours gracieux, devant le tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions.*

*A compter de la date de clôture de la liste électorale et jusqu'au jour du scrutin, les contestations tendant à l'inscription ou à la modification du collège, de la section ou de la commune d'inscription, qu'elles concernent un seul électeur ou un ensemble d'électeurs, sont portées devant le tribunal d'instance. Le tribunal statue, en dernier ressort, jusqu'au jour du scrutin. Les contestations peuvent être portées, dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat, par :*

- le préfet ;
- le procureur de la République ;
- tout électeur ;
- le mandataire d'une liste, sans avoir à justifier d'un mandat du ou des électeurs intéressés, pourvu qu'ils aient été avertis et n'aient pas déclaré s'y opposer.

## Etablissement des listes de candidatures

### Article L513-3-1

(Ordonnance n° 2004-603 du 24 juin 2004 art. 4 Journal Officiel du 26 juin 2004)

I. - La déclaration de candidature résulte du dépôt à la préfecture d'une liste dans les conditions fixées par décret.

II. - Ne sont pas recevables les listes présentées soit par un parti politique, soit par une organisation prônant des discriminations fondées notamment sur le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'origine, la nationalité, la race, l'appartenance à une ethnie ou les convictions religieuses, et poursuivant ainsi un objectif étranger à l'institution prud'homale.

III. - Le préfet refuse d'enregistrer les déclarations de candidatures qui ne respectent pas la condition fixée par l'alinéa 3 de l'article L. 513-6 et les conditions de régularité fixées par décret en Conseil d'Etat.

IV. - Nul ne peut présenter des listes de candidats simultanément dans les deux collèges d'un même conseil de prud'hommes ou de conseils de prud'hommes différents.

### Article L513-6

L'élection des conseillers prud'hommes a lieu à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne, sans panachage ni vote préférentiel. Sur chaque liste, les sièges sont attribués aux candidats d'après l'ordre des présentations.

Les candidats venant sur une liste immédiatement après le dernier candidat élu sont appelés à remplacer les conseillers élus sur cette liste dont le siège deviendrait vacant pour quelque cause que ce soit. Cette disposition est applicable au cas de l'inéligibilité d'un élu.

(Ordonnance n° 2004-603 du 24 juin 2004 art. 5 Journal Officiel du 26 juin 2004)

Aucune liste ne peut comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de postes à pourvoir, ni supérieur au double du nombre de postes à pourvoir.

La constatation par le juge, avant le scrutin, de l'inéligibilité d'un ou plusieurs candidats sur une liste rend cette liste irrégulière dès lors qu'elle a pour effet de réduire le nombre de candidats de la liste à un nombre inférieur au seuil fixé par le troisième alinéa du présent article.

### Article L513-11

Les contestations relatives à l'éligibilité, à la régularité et à la recevabilité des listes de candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles peuvent être portées devant ledit tribunal, avant ou après le scrutin, par tout électeur, (Ordonnance n° 2004-603 du 24 juin 2004 art. 6 Journal Officiel du 26 juin 2004) « tout éligible » ou mandataire d'une liste relevant du conseil de prud'hommes pour lequel la contestation est formée, le préfet ou le procureur de la République, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

### Article L514-2

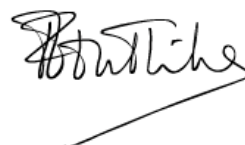
L'exercice des fonctions de conseiller prud'homme et la participation aux activités mentionnées aux articles L. 514-1 et L. 514-3 ne sauraient être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail.

Le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant les fonctions de conseiller prud'homme ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de six mois est soumis à la procédure prévue par l'article L. 412-18 du présent code. Il en est de même du licenciement des candidats aux fonctions de conseiller prud'homme. Cette disposition est applicable dès que l'employeur a reçu notification de la candidature du salarié ou lorsque le salarié fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature, et pendant une durée de (Ordonnance n° 2004-603 du 24 juin 2004 art. 7 Journal Officiel du 26 juin 2004) « six mois » après la publication des candidatures par le préfet. Le bénéfice de cette protection ne peut être invoqué que par les candidats dont le nom figure sur la liste déposée.

Lorsque le conseiller prud'homme salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, il bénéficie des mêmes garanties et protections que celles qui sont accordées, par l'article L. 412-18, aux délégués syndicaux titulaires de tels contrats.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, les délais de protection définis au second alinéa du présent article sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Martine Fontaine  
Directeur