



# TEXTE DU PROJET

N° de projet : 49/2021-1

14 juillet 2021

## Chômage partiel

Projet de loi portant

1. dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ;
2. modification du Code du travail ;

### Informations techniques :

<b>N° du projet :</b>	49/2021
<b>Remise de l'avis :</b>	meilleurs délais
<b>Ministère compétent :</b>	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire
<b>Commission :</b>	"Affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement"



## **Projet de loi portant 1. dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ; 2. modification du Code du travail**

### **I. EXPOSE DES MOTIFS**

Dans le cadre de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 le Gouvernement avait pris un certain nombre de mesures exceptionnelles et dérogatoires notamment en ce qui concerne l'application du régime du chômage partiel.

Parmi ces mesures figurait celle d'immuniser la période de janvier à juillet 2020 par rapport au contingent de 1.022 heures disponibles en matière de chômage partiel par année de calendrier et par salarié.

Or, il s'avère que non seulement la mesure de chômage partiel doit continuer à soutenir les entreprises dans leur sortie de la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, mais qu'un certain nombre d'entreprises sont amenées à procéder à des restructurations profondes ayant des répercussions au niveau de l'emploi.

Ces projets de restructuration ne sont pas nécessairement tous directement dus au Covid-19, mais la crise sanitaire a certainement fait accélérer ces processus et en a augmenté l'impact et ce dans le cadre d'une toujours plus importante digitalisation des procédures de production.

Voilà pourquoi le présent projet de loi vise à réintroduire temporairement une disposition déjà utilisée lors de la crise économique de 2009, à savoir l'augmentation du nombre d'heures de travail pouvant être réduites dans le cadre du chômage partiel de source structurelle dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi.

Finalement il est proposé d'introduire cinq modifications de manière définitive dans le Code du travail.

En premier lieu, dans le même contexte de restructurations accompagnées par des périodes plus ou moins longues de chômage partiel structurel, il est proposé d'augmenter également et de manière définitive le nombre d'heures éligibles au chômage partiel pour des entreprises couvertes par un accord tripartite sectoriel.

Ensuite, toujours dans le contexte du chômage partiel, il s'agit de compléter la condition d'éligibilité d'un salarié au bénéfice du chômage partiel relative à son occupation légale auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg par la précision que le salarié ne doit pas être en situation de préavis résultant de l'initiative de l'employeur et, dans le cadre des plans de maintien dans l'emploi, de rendre éligibles, le cas échéant, les programmes spécifiques de l'ADEM en matière d'accompagnement personnel des transitions de carrière.

Finalement, comme l'instrument du chômage partiel est également un élément souvent essentiel des plans de maintien dans l'emploi, le présent projet entend déterminer quelques dispositions qui devront obligatoirement figurer dans un tel plan pour pouvoir être homologué.

## **II. TEXTE DU PROJET**

**Art. 1er.** Par dérogation à l'article L. 511-5 du Code du travail la réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein pour les entreprises admises au régime de chômage partiel de source structurelle conformément aux articles L. 512-7 et suivants du Code du travail, pour autant qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale et homologué conformément à l'article L. 513-3.

Pour les salariés à temps partiel les 1.714 heures sont proratisées.

**Art. 2.** Le Code du travail est modifié comme suit :

1° L'article L. 511-5 est complété par deux nouveaux alinéas de la teneur suivante :

« La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein pour les entreprises admises au régime de chômage partiel de source structurelle conformément aux articles L. 512-7 et suivants , pour autant qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale, résultant d'un accord entre partenaires sociaux entériné dans le cadre d'une réunion sectorielle à caractère tripartite entre ces partenaires et le Gouvernement et homologué conformément à l'article L. 513-3.

Pour les salariés à temps partiel les 1.714 heures sont proratisées. »

2° A l'article L. 511-10, le point 1 in fine est complété par le bout de phrase suivant :

« et ne se trouvent pas en situation de préavis sur base de l'article L. 124-3 ; »

3° A l'article L. 513-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, 9<sup>e</sup> tiret, les termes «, y inclus la participation à des mesures de l'Agence pour le développement de l'emploi visant la gestion prévisionnelle de la main d'œuvre et des compétences » sont ajoutés.

4° A l'article L. 513-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, in fine, est rajouté l'alinéa suivant :

« Tout plan de maintien dans l'emploi doit obligatoirement comprendre une section destinée à donner une vue exacte de l'évolution future de l'entreprise concernée en vue de garantir sa pérennité à court, moyen et long terme, notamment en relation avec des investissements à réaliser en vue du futur développement de l'entreprise. »

5° A l'article L. 513-3, paragraphe 4, sont rajoutés les alinéas suivants :

« Pour pouvoir être homologué il faut que le plan de maintien dans l'emploi comprenne la section obligatoire prévue au paragraphe 1<sup>er</sup> ainsi que le but poursuivi par ce plan avec un échéancier précis, qu'il soit accompagné par un comité de suivi constitué de représentants des parties signataires et qu'il prévoie un programme de formation détaillé et chiffré.

Si le plan de maintien dans l'emploi prévoit des départs volontaires ou des réductions d'effectif il devra également obligatoirement prévoir un accompagnement individuel externe des salariés concernés. »

**Art. 3.** La disposition dérogatoire figurant à l'article 1<sup>er</sup> entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2021.

### **III. COMMENTAIRE DES ARTICLES**

#### **Ad. article 1er**

Cet article vise à augmenter de manière temporaire de 1.022 à 1.714 le nombre d'heures pouvant être utilisées et remboursées par le Fonds pour l'emploi en matière de chômage partiel de nature structurelle, ce qui correspond plus au moins à dix mois par année de calendrier.

Comme cette possibilité est proposée pour accompagner des restructurations importantes et pas de simples réorganisations internes, il est prévu que cette augmentation n'est accordée que sur base d'un plan de maintien dans l'emploi homologué.

### **Ad. article 2 point 1**

Cette modification vise à introduire de façon permanente la possibilité de porter le nombre d'heures éligibles au chômage partiel à 1.714 heures par année de calendrier sous les mêmes circonstances que celles prévues à l'article 1<sup>er</sup> du présent projet de loi avec la condition supplémentaire que le plan de maintien dans l'emploi doit être le résultat de négociations tripartites sectorielles ayant eu lieu entre les syndicats et les représentants des employeurs concernés et le Gouvernement.

### **Ad. article 2 point 2**

Cette modification précise que les salariés éligibles pour le chômage partiel doivent non seulement être occupés légalement mais également non encore licenciés.

En effet et bien que de toute façon la mesure est offerte aux entreprises comme alternative à des licenciements, il convient de préciser que les salariés déjà licenciés avant l'admission au chômage partiel et toujours sous préavis ne seront pas pris en compte.

Par contre, les salariés qui démissionnent pendant une période de chômage partiel sont éligibles dans le cadre des décomptes mensuels.

### **Ad. article 2 point 3**

Le point 3 complète le point 9 de la liste des sujets sur lesquels devront porter les discussions des partenaires sociaux et dont les résultats seront consignés dans le plan de maintien dans l'emploi. Cet ajout vise ainsi à permettre aux entreprises, qui incluent des accompagnements personnels dans le cadre de transitions de carrière dans leur plan de maintien dans l'emploi, de recourir, le cas échéant, à un programme spécifique en la matière mis à disposition par l'Agence pour le développement de l'emploi.

### **Ad. article 2 point 4**

Le point 4 introduit une disposition qui devra être obligatoirement prévue dans chaque plan de maintien dans l'emploi afin qu'il puisse être homologué et donner droit aux avantages y relatifs.

Les éléments y prévus permettront aux autorités compétentes de vérifier la viabilité de l'entreprise ainsi que la pérennisation du ou des sites sur le territoire luxembourgeois, avant de débloquer des fonds publics.

### **Ad. article 2 point 5**

Le point 5 rappelle l'obligation prévue au point 4 et ajoute la nécessité de présenter un échéancier des mesures ainsi que des plans de formation.

Par ailleurs il entend rendre obligatoire, pour les entreprises qui, sur base de leur plan de maintien dans l'emploi, procéderont à une réduction de leur personnel ou qui permettront des départs volontaires, d'inclure dans leur plan un accompagnement individuel externe pour les salariés concernés.

### **Ad. article 3**

Cet article prévoit la rétroactivité de la mesure temporaire et limite sa durée de validité au 31 décembre 2021.

La rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2021 est indispensable en l'espèce alors que les 1.714 heures prévues à l'article 1<sup>er</sup> du projet, sont fixées par rapport à l'année de calendrier.

## **Fiche financière**

En partant d'un montant mensuel moyen de l'indemnité de compensation, constaté actuellement dans le cadre du chômage partiel, de 2.400€ par salarié, le surcoût à charge du Fonds pour l'emploi pour un contingent de 500 salariés serait de 1.200.000€ par mois donc de 4.800.000€ pour l'ensemble des quatre mois supplémentaires.

Par contre, si la moyenne mensuelle de l'indemnité de compensation viendrait à augmenter et atteindre le plafond maximal de 250% du salaire social minimum, le surcoût serait de 5.355€ par mois et par salarié et donc pour le même contingent de 500 salariés de 2.677.500€ par mois et de 10.710.000€ pour les quatre mois supplémentaires.

## TEXTE COORDONNE

### Section 2. – Subventions aux entreprises destinées à l'indemnisation des chômeurs partiels

**Art. L. 511-3.** Dans les conditions énoncées aux articles L. 511-1 et L. 511-2, des subventions peuvent être allouées aux employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir le contrat de travail de leur personnel et à lui verser une indemnité de compensation pour les pertes de salaire subies du fait que la durée normale de travail, légale ou conventionnelle, est réduite dans des entreprises ou dans un ou plusieurs de leurs établissements.

**Art. L. 511-4.** (1) Le Gouvernement, réuni en conseil, détermine en dernière instance les branches économiques dont les difficultés conjoncturelles sont telles que la réduction de la durée normale de travail est inévitable, ceci sur avis d'un Comité de conjoncture dont l'organisation est déterminée par règlement grand-ducal. La durée de validité de cette décision ne peut être supérieure à douze mois. La décision est renouvelable sur avis du Comité de conjoncture.

(2) Les ministres ayant dans leurs attributions respectivement l'Emploi et l'Economie, sur avis du Comité de conjoncture et procédant par décision commune, désignent les entreprises appartenant à l'une de ces branches d'activité et décident de leur admission au bénéfice des subventions prévues à l'article L. 511-3.

(3) La décision ministérielle visée au paragraphe (2) peut également s'appliquer aux entreprises qui n'appartiennent pas à une des branches visées au paragraphe (1), mais se trouvent dans un lien de dépendance économique déterminant, constaté par le Comité de conjoncture, avec d'autres entreprises admises au bénéfice des dispositions de l'article L. 511-3 et qui empêche le maintien de l'emploi par leurs propres moyens.

(4) La décision ministérielle peut également s'appliquer aux entreprises qui n'appartiennent pas à une des branches visées au paragraphe (1), mais qui sont confrontées à un cas de force majeure autre que ceux qui sont visés par l'article L. 532-1, dont la nature peut être précisée par règlement grand-ducal et qui empêche le maintien de l'emploi par leurs propres moyens.

**Art. L. 511-5.** La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein.

Pour les salariés travaillant à temps partiel les 1.022 heures sont proratisées.

**La réduction de la durée de travail ne peut pas excéder 1.714 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein pour les entreprises admises au régime de chômage partiel de source structurelle conformément aux articles L. 512-7 et suivants, pour autant qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale, résultant d'un accord entre partenaires sociaux entériné dans le cadre d'une réunion sectorielle à caractère tripartite entre ces partenaires et le Gouvernement et homologué conformément à l'article L. 513-3.**

**Pour les salariés à temps partiel les 1.714 heures sont proratisées.**

**Art. L. 511-6.** (1) Avant d'introduire sa demande en obtention d'une subvention, le chef d'entreprise est tenu d'informer et d'entendre les délégations du personnel ainsi que les organisations syndicales dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail.

(2) La demande de la direction de l'entreprise est adressée au secrétariat du Comité de conjoncture avant le douzième jour du mois précédant celui visé par la demande d'indemnisation pour raison de chômage partiel.

(3) La demande doit préciser les causes, les modalités et la durée prévisible de la réduction projetée de la durée de travail ainsi que le nombre de salariés touchés. Les informations à renseigner dans la demande peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

(4) La demande doit obligatoirement porter la contresignature des délégués du personnel ou, dans les entreprises non soumises à l'obligation d'instituer une délégation du personnel, des salariés concernés. Cette contresignature vaut confirmation de la part des salariés d'avoir été informés préalablement des intentions de la direction de l'entreprise.

(5) Copie de cette demande est adressée incessamment par le secrétariat du Comité de conjoncture aux ministres ayant dans leurs attributions respectivement l'Emploi et l'Economie ainsi qu'à l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 511-7.** (1) Les décisions visées à l'article L. 511-4, paragraphes 2, 3 et 4 sont limitées à un mois. Elles peuvent être renouvelées de mois en mois dans les limites de la durée de validité de la décision visée à l'article L. 511-4, paragraphe 1er.

(2) Chaque nouvelle demande d'une entreprise à l'intérieur de la période visée à l'article 511-4, paragraphe (1) entraîne un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise par le secrétariat du comité de conjoncture.

Sur base de cet avis, le comité de conjoncture avisera le Gouvernement en Conseil du maintien des dispositions visées à l'article L. 511-3 au profit de l'entreprise intéressée.

Après avoir procédé à un examen approfondi, le secrétariat du Comité de conjoncture effectue le suivi de l'évolution des entreprises bénéficiant des décisions visées par l'article L. 511-4, paragraphes (2), (3) et (4).

**Art. L. 511-8.** Si le Gouvernement en conseil décide de ne pas proroger l'allocation d'une subvention, en application des dispositions visées à l'article L. 511-4, paragraphe (2), ou bien si la demande en obtention d'une subvention sur base des dispositions visées à l'article L. 511-3 n'est pas renouvelée, la direction de l'entreprise est tenue d'informer et d'entendre les délégations du personnel ainsi que les organisations syndicales dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail.

**Art. L. 511-9.** Sont admis au bénéfice des prestations prévues au présent chapitre les salariés régulièrement occupés par l'entreprise lors de la survenance du chômage, à condition de ne pas être couverts par un contrat d'apprentissage, d'être aptes au travail et âgés de moins de soixante-

huit ans accomplis, et de ne pas jouir d'une pension de vieillesse, d'une pension de vieillesse anticipée ou d'une pension d'invalidité.

Les salariés étrangers et apatrides résidant régulièrement au Grand-Duché sont assimilés aux salariés luxembourgeois.

Les salariés frontaliers sont assimilés aux salariés résidant régulièrement au Grand-Duché.

**Art. L. 511-10.** Sont à considérer comme salariés régulièrement occupés par l'entreprise, tels que visés à l'article L. 511-9, les salariés qui:

1. sont légalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg **et ne se trouvent pas en situation de préavis sur base de l'article L. 124-3;**

2. sont normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg; 3. sont assurés en qualité de salariés auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois.

**Art. L. 511-11.** La computation des heures de travail perdues, la détermination du taux de l'indemnité de compensation ainsi que la définition du salaire normal de référence font l'objet d'un règlement grand-ducal.

L'indemnité de compensation est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires, à l'exception toutefois des cotisations d'assurance contre les accidents et des cotisations dues en matière de prestations familiales.

Les cotisations patronales de sécurité sociale restent à charge de l'employeur.

**Art. L. 511-12.** L'indemnité de compensation avancée par l'employeur est remboursée par le Fonds pour l'emploi dans les limites fixées à l'article L. 511-5.

**Art. L. 511-13. (1)** La liquidation, sur le Fonds pour l'emploi, de la subvention incombe à l'Agence pour le développement de l'emploi qui reçoit à cet effet communication de toute décision afférente ayant été prise sur base des dispositions des sections 1 et 2 du présent chapitre.

(2) La subvention est liquidée au vu d'une déclaration de créance mensuelle établie par l'employeur.

(3) Cette déclaration de créance est accompagnée des décomptes mensuels individuels signés par les salariés concernés par le chômage partiel. Cette signature vaut confirmation de la part des salariés qu'ils ont touché les indemnités.

(4) Cette déclaration de créance, accompagnée des décomptes mensuels individuels, est à introduire auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans les deux mois suivant le mois de survenance du chômage partiel.

(5) En attendant la vérification des déclarations de créance et des décomptes, un acompte à valoir sur le montant de la subvention peut être payé.

**Art. L. 511-14.** (1) Les subventions accordées sur base de déclarations erronées sont à restituer.

Les subventions accordées sur base de déclarations délibérément fausses et dès qu'il y a un manquement délibéré dans le versement des indemnités de compensation à un ou plusieurs salariés concernés ou que des subventions ont servi à des fins autres que le paiement des salaires, le bénéficiaire doit restituer la totalité des sommes perçues sur base de l'ensemble des demandes introduites et le bénéfice du chômage partiel est retiré avec effet immédiat à l'entreprise concernée.

(2) Les infractions aux dispositions de l'alinéa 1er sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros.

(3) Le présent article s'applique également pour les subventions accordées au titre de l'article L. 512-10.

**Art. L. 511-15.** L'octroi de l'indemnité de compensation peut être subordonné à une prestation de travail ou à la fréquentation de cours de formation ou de rééducation professionnelles et d'enseignement général organisés par l'Etat ou l'employeur. En outre, le salarié est tenu d'accepter toute occupation temporaire ou occasionnelle appropriée qui lui est proposée par son employeur ou par l'Agence pour le développement de l'emploi. Les revenus provenant d'une telle occupation ou de toute autre activité occasionnelle peuvent être déduits de l'indemnité de compensation.

### **Chapitre III.- Etablissement d'un plan de maintien dans l'emploi**

**Art. L. 513-1.** (1) Sur base du relevé prévu à l'article L. 511-27, le Comité de conjoncture, sur initiative de la présidence ou d'un de ses membres, peut inviter à tout moment, et au plus tard lorsqu'il constate cinq licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de trois mois ou huit licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de six mois au sein d'une même entreprise, les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3.

(2) En vue de pouvoir prendre une décision sur l'opportunité de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi en toute connaissance de cause, le Comité de conjoncture peut demander à son secrétariat de procéder à un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise.

(3) La réalisation de cet examen peut être confiée à des experts externes. La portée exacte de l'examen peut être précisée par voie de règlement grand-ducal.

(4) Les conclusions de l'examen sont communiquées par le secrétariat aux membres du Comité de conjoncture qui s'engagent au respect d'une obligation de discrétion professionnelle à cet égard.

**Art. L. 513-2.** (1) Hormis les cas prévus à l'article L. 513-1, les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, peuvent également prendre l'initiative commune d'entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi, lorsqu'ils pressentent des problèmes d'ordre économique/financier dans l'entreprise, susceptibles d'avoir des incidences négatives en termes d'emplois.

(2) Dans ce cas, la partie la plus diligente informera le secrétariat du Comité de conjoncture du début des discussions.

**Art. L. 513-3.** (1) Tout plan de maintien dans l'emploi contiendra obligatoirement des dispositions consignnant le résultat des discussions entre les partenaires sociaux, qui devront notamment porter sur les sujets suivants:

- application de la législation sur le chômage partiel;
- aménagements possibles de la durée de travail dont application d'une période de référence plus longue ou plus courte;
- travail volontaire à temps partiel;
- recours à des comptes épargne-temps;
- réductions de la durée du travail ne tombant pas sous le champ d'application de la législation sur le chômage partiel, prévoyant le cas échéant la participation à des formations continues et/ou des reconversions pendant les heures de travail libérées;
- possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise;
- possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant la réaffectation de salariés dans une autre entreprise, appartenant le cas échéant au même secteur d'activités;
- application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre;
- accompagnement personnel des transitions de carrière, le cas échéant en prenant recours sur des experts externes, y inclus la participation à des mesures de l'Agence pour le développement de l'emploi visant la gestion prévisionnelle de la main d'œuvre et des compétences;
- application de la législation sur la préretraite-ajustement;
- période d'application du plan de maintien dans l'emploi;
- principes et procédures régissant la mise en œuvre et le suivi du plan de maintien dans l'emploi;
- mesures spéciales pour salariés âgés.

**Tout plan de maintien dans l'emploi doit obligatoirement comprendre une section destinée à donner une vue exacte de l'évolution future de l'entreprise concernée en vue de garantir sa pérennité à court, moyen et long terme, notamment en relation avec des investissements à réaliser en vue du futur développement de l'entreprise.**

(2) Les discussions pourront également englober les salariés licenciés au cours de la période de référence de trois mois respectivement six mois et ayant déclenché l'invitation à établir un plan de maintien dans l'emploi.

(3) Le plan de maintien dans l'emploi est signé par les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, et transmis au secrétariat du Comité de conjoncture.

(4) Le secrétariat soumet le plan de maintien dans l'emploi pour homologation au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui statue sur avis du Comité de conjoncture.

**Pour pouvoir être homologué il faut que le plan de maintien dans l'emploi comprenne la section obligatoire prévue au paragraphe 1<sup>er</sup> ainsi que le but poursuivi par ce plan avec un échéancier précis, qu'il soit accompagné par un comité de suivi constitué de représentants des parties signataires et qu'il prévoie un programme de formation détaillé et chiffré.**

**Si le plan de maintien dans l'emploi prévoit des départs volontaires ou des réductions d'effectif il devra également obligatoirement prévoir un accompagnement individuel externe des salariés concernés.**

(5) Le secrétariat du Comité de conjoncture accompagne la mise en œuvre et le suivi des plans de maintien dans l'emploi.

(6) Au cas où les discussions entre partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, n'aboutiraient pas à l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi, un rapport retraçant le contenu et les conclusions des discussions et signé par toutes les parties est adressé à la présidence du Comité de conjoncture.

**Art. L. 513-4.** (1) Pour les besoins d'application des dispositions du présent chapitre, il y a lieu d'entendre par partenaires sociaux aux niveaux appropriés d'un côté l'employeur et/ou une organisation professionnelle patronale et, d'un autre côté, la délégation du personnel, les organisations syndicales signataires de la convention dans le cas d'entreprises liées par une convention collective de travail et les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale respectivement justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au sens des articles L. 161-3 à L. 161-8 dans le cas d'entreprises non soumises à l'obligation d'instituer une délégation du personnel.

(2) La délégation du personnel peut dans le cas d'entreprises qui ne sont pas liées par une convention collective de travail étendre leur mandat de discussion à une ou plusieurs organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale.