

LUẬT VỀ THỰC HIỆN DÂN CHỦ TRONG KHU VỰC DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC (LUẬT SỐ 83-675 NGÀY 26 THÁNG 7 NĂM 1984 CỘNG HÒA PHÁP)

Thiên I Phạm vi, đối tượng áp dụng

Điều 1

Luật này điều chỉnh các loại doanh nghiệp sau đây:

1. Các đơn vị phi hành chính của Nhà nước hoạt động sản xuất kinh doanh, không kể các đơn vị mà trong đó cán bộ, nhân viên chịu sự điều chỉnh của luật công; các đơn vị phi hành chính khác của Nhà nước có chức năng hoạt động dịch vụ công vừa mang tính hành chính, vừa mang tính công nghiệp và thương mại nếu có đa số nhân viên chịu sự điều chỉnh của luật tư.
2. Các công ty được quy định tại phụ lục I của luật này.
3. Doanh nghiệp hình thành từ quốc hữu hoá, công ty hình thành từ quốc hữu hoá, công ty công tư hợp doanh hay công ty cổ phần trong đó Nhà nước trực tiếp nắm giữ trên 50% vốn điều lệ và các công ty bảo hiểm kinh doanh¹ hình thành từ quốc hữu hoá.
4. Công ty cổ phần trong đó trên 50% vốn điều lệ do một đơn vị phi hành chính nhà nước hoặc một công ty theo quy định tại điều này đang trực tiếp hoặc gián tiếp nắm giữ được trên 6 tháng tính đến thời điểm luật này có hiệu lực, với điều kiện là công ty cổ phần đó phải sử dụng trung bình 200 lao động trong khoảng thời gian 24 tháng gần đây nhất.
5. Các công ty cổ phần khác có trên 50% vốn điều lệ do Nhà nước kết hợp với các đơn vị phi hành chính của Nhà nước hoặc các công ty theo quy định tại điều này đang trực tiếp hoặc gián tiếp nắm giữ được trên 6 tháng tính đến thời điểm luật này có hiệu lực, với điều kiện là công ty cổ phần đó phải sử dụng trung bình 200 lao động trong khoảng thời gian 24 tháng gần đây nhất.

Điều 2

Số vốn điều lệ trên 50% theo quy định tại khoản 4 điều 1 không bao gồm phần vốn góp của các công ty tài chính quy định tại thiên III luật N°82-155 ngày 11 tháng 2 năm 1982 hoặc phần vốn góp được chuyển từ nợ hoặc từ các khoản bảo đảm của các ngân hàng, tổ chức tài chính hoặc tín dụng hoạt động theo quy chế pháp lý đặc biệt. Số vốn điều lệ trên 50% đó cũng không bao gồm phần vốn góp của các công ty, ngân hàng và tổ chức này

¹ Loại hình Quỹ bảo hiểm, bảo hiểm cho các doanh nghiệp thành viên đối với một số loại rủi ro nhất định và theo một cơ chế đặt biệt. Vốn của Quỹ do các doanh nghiệp thành viên đóng góp.

vào các công ty mà tổng số tài sản thực có vào lần tổng kết ngay trước hoặc ngay sau thời điểm góp vốn thấp hơn vốn điều lệ.

Ngoài ra, khi xác định số vốn điều lệ trên 50% nói trên, cũng không tính đến cổ phần của các tổ chức hoặc công ty (trừ các doanh nghiệp nhà nước hình thành từ quốc hữu hoá) mà mục đích hoạt động chủ yếu là nhằm hỗ trợ vốn cho các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh dưới hình thức vốn góp vào vốn tự có, vốn ứng trước của cổ đông, cổ phiếu có thể chuyển hoá hoặc nhằm tạo điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp này huy động và mở rộng vốn hoặc được xếp hạng cao hơn.

Điều 3

Khi xác định số vốn điều lệ trên 50% theo quy định tại khoản 5 điều 1 luật này, không tính đến:

- Cổ phần của các tổ chức hoặc công ty mà mục đích hoạt động chủ yếu là nhằm hỗ trợ vốn cho các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh dưới hình thức vốn góp vào vốn tự có, vốn ứng trước của cổ đông, cổ phiếu có thể chuyển hoá hoặc nhằm tạo điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp này huy động và mở rộng vốn hoặc được xếp hạng cao hơn;
- Các cổ phần được góp chỉ với mục đích thu lãi trực tiếp hoặc gián tiếp, tức là những cổ phần mang tính chất phiếu đặt vốn²;
- Các cổ phần do các công ty tài chính quy định tại thiên III luật N°82-155 ngày 11 tháng 2 năm 1982 hoặc các ngân hàng, tổ chức tài chính hoặc tín dụng có quy chế pháp lý đặc biệt nắm giữ;
- Các cổ phần được nắm giữ và quản lý một cách riêng lẻ hoặc tập trung cho các cá nhân, công ty, tổ chức khác không được quy định tại điều 1 luật này;
- Các cổ phần do các công ty bảo hiểm nắm giữ để bảo đảm những cam kết đối với bên thứ ba, trừ khi đó là cổ phần của các ngân hàng, tổ chức tài chính, công ty bảo hiểm hoặc công ty khác hỗ trợ quản lý các công ty bảo hiểm.

Điều 4 (Đã được sửa đổi, bổ sung theo điều 141 Luật 2001-420 ngày 15 tháng 5 năm 2001)

Các đơn vị phi hành chính của Nhà nước và các công ty quy định tại các khoản 1 và 3 điều 1, sử dụng một số lượng lao động trung bình dưới 200 người trong khoảng thời gian 24 tháng vừa qua mà không có chi nhánh theo quy định tại điều 1 thì không là đối tượng áp dụng của các quy định tại chương I, thiên II luật này, tương tự như các đơn vị phi hành chính của Nhà nước và các loại hình công ty được nêu tại phụ lục II.

Tuy nhiên, hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát của các đơn vị và công ty đó vẫn bao gồm một số đại diện của người lao động được bầu theo quy định tại chương II. Số lượng thành viên hội đồng quản trị, hội đồng giám sát là đại diện của người lao động do Chính phủ quy định, trừ những trường hợp thuộc thẩm quyền của Quốc hội. Số lượng thành viên thuộc loại này ít nhất là 2 người và nhiều nhất bằng 1/3 tổng số thành viên của hội đồng

² Phân biệt với phiếu tham gia góp vốn ở chỗ nó được mua bán dễ dàng, hưởng một thị trường tương đối rộng và chỉ nhằm mục đích hưởng từ đó thu nhập trực tiếp hoặc gián tiếp.

quản trị hoặc hội đồng giám sát. Tùy vào đặc điểm riêng của doanh nghiệp, Chính phủ có thể cho phép thực hiện quyền đại diện đến từng nhóm người lao động cụ thể bằng cách thành lập các tuyến cử đoàn riêng rẽ. Các quy định tại chương III, thiên II luật này được áp dụng đối với tất cả các đại diện của người lao động.

Hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát của các công ty quy định tại đoạn thứ nhất điều này bao gồm từ 9 đến 18 thành viên.

Không áp dụng các quy định của toàn bộ thiên II đối với các đơn vị phi hành chính của Nhà nước và các doanh nghiệp nhà nước được nêu trong phụ lục III luật này.

Các quy định tại điều 7, 8 và 9 được áp dụng đối với các đơn vị phi hành chính của Nhà nước và các công ty được nêu tại điều này.

Thiên II

Thực hiện Dân chủ trong Hội đồng quản trị và Hội đồng giám sát

Chương I

Thành phần và hoạt động của hội đồng quản trị, hội đồng giám sát

Điều 5 (Đã được sửa đổi, bổ sung theo điều 141 Luật 2001-420 ngày 15 tháng 5 năm 2001)

Trong các đơn vị phi hành chính của Nhà nước quy định tại khoản 1 điều 1, các doanh nghiệp quy định tại khoản 3 điều 1 có trên 90% vốn do các pháp nhân thuộc luật công hoặc do các công ty quy định tại điều 1 nắm giữ, các công ty chính của các tập đoàn doanh nghiệp bảo hiểm quốc gia, các công ty bảo hiểm kinh doanh hình thành từ quốc hữu hoá, công ty cổ phần Natexis, Ngân hàng Crédit Lyonnais và Công ty bảo hiểm ngoại thương Pháp, hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát bao gồm:

1. Một số đại diện của Nhà nước do Chính phủ bổ nhiệm và, trong trường hợp cần thiết, một số đại diện của các cổ đông khác do đại hội cổ đông bổ nhiệm;

2. Một số đại diện ngành nghề do Chính phủ bổ nhiệm trên cơ sở tham khảo ý kiến (nếu xét thấy cần thiết) của các tổ chức đại diện cho các ngành nghề tương ứng. Những người đại diện này được lựa chọn dựa trên một trong các loại tiêu chí và lý do sau:

- Có trình độ cao về kỹ thuật, khoa học và công nghệ;

- Hiểu biết sâu sắc những đặc điểm mang tính địa phương của ngành nghề, lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp,

- Hiểu biết sâu sắc về những hoạt động của Nhà nước và của khu vực tư nhân có liên quan đến ngành nghề, lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp;

- Là đại diện của người tiêu dùng;

3. Một số đại diện của người lao động được bầu theo quy định tại Chương II.

Trong các đơn vị phi hành chính của Nhà nước quy định tại điều 1, số lượng mỗi loại đại diện do Chính phủ quy định, nhưng phải đảm bảo nguyên tắc: số lượng đại diện của người lao động ít nhất phải bằng 1/3 tổng số thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát.

Trong các doanh nghiệp quy định tại khoản 3 điều 1 và tại đoạn thứ nhất điều này, số lượng mỗi loại đại diện là 6 người.

Đối với các ngân hàng, các tổ chức tài chính hoặc tín dụng có quy chế đặc biệt sử dụng dưới 30.000 nhân viên thì trong hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát, mỗi loại thành viên chỉ bao gồm 5 người.

Trong các công ty tài chính quy định tại thiên III luật ngày 11 tháng 2 năm 1982, số lượng đại diện mỗi loại là 5 người. Thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát trong các công ty tài chính này do Chính phủ bổ nhiệm, riêng các đại diện của người lao động thì được bổ nhiệm theo thủ tục quy định tại điều 36 của luật vừa nêu. Các đại diện của người lao động phải đáp ứng các điều kiện quy định tại điều 15 luật này.

Các doanh nghiệp nhà nước được quy định tại điều này nếu được giao chức năng hoạt động dịch vụ công thì phải có ít nhất một đại diện của người tiêu dùng trong hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát theo quy định tại khoản 2 điều này.

Điều 6

Đối với các doanh nghiệp không thuộc diện quy định tại điều 5 trên đây, hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát bao gồm từ 9 đến 18 thành viên và được ấn định là 18 người nếu Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ của doanh nghiệp. Riêng trường hợp các ngân hàng thì số lượng thành viên của hội đồng quản trị không được vượt quá 15 người.

Trong tất cả mọi trường hợp, hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát nhất thiết phải bao gồm một số đại diện của người lao động được bầu theo trình tự, thủ tục quy định tại chương II.

Đối với các doanh nghiệp quy định tại khoản 4 và khoản 5 điều 1 và sử dụng, nếu sử dụng từ 200 đến 1000 nhân viên thì số lượng đại diện người lao động trong hội đồng là 3 người, trừ trường hợp các ngân hàng hình thành từ quốc hữu hoá theo luật ngày 11 tháng 2 năm 1982.

Đối với các doanh nghiệp khác, số đại biểu người lao động trong hội đồng chiếm 1/3 tổng số thành viên.

Các thành viên khác của hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát trong các doanh nghiệp được thành lập dưới dạng công ty do đại hội cổ đông chỉ định theo quy định của luật N° 66-537 ngày 24 tháng 7 năm 1966 sửa đổi về công ty thương mại; trong trường hợp cần thiết, thành viên đại diện Nhà nước có thể do Chính phủ bổ nhiệm. Sau khi đã chỉ định và bổ nhiệm xong thành viên, hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát chính thức đi vào hoạt động và có quyền ra quyết định, với điều kiện tuân thủ nguyên tắc về số lượng đại biểu tham gia biểu quyết.

Điều 7 (Đã được sửa đổi, bổ sung theo điều 141 Luật 2001-420 ngày 15 tháng 5 năm 2001)

Trên cơ sở không trái với các quy định pháp luật có liên quan, hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát quyết định những định hướng chiến lược, kinh tế, tài chính hoặc công nghệ cho hoạt động của doanh nghiệp. Đặc biệt, trong trường hợp cần thiết, hội đồng thảo luận

về hợp đồng kế hoạch dài hạn hoặc hợp đồng kinh tế kỹ thuật³ trước khi các hợp đồng này được chính thức quyết định.

Sau khi lấy ý kiến của hội đồng giám sát, hội đồng quản trị xác định phương thức tham khảo ý kiến các cơ quan đại diện của người lao động về các phương hướng hoạt động do doanh nghiệp xây dựng nhằm ký kết hợp đồng kế hoạch dài hạn theo quy định của luật N° 82-653 ngày 29/7/1982 về cải cách cơ chế kế hoạch hoá hoặc ký kết hợp đồng kinh tế kỹ thuật theo quy định tại điều 140 luật N° 2001-420 ngày 15/5/2001 về các biện pháp điều tiết kinh tế mới.

Điều 8

Các phiên họp thông thường của hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát do chủ tịch hội đồng triệu tập. Tại phiên họp thông thường, hội đồng xem xét các vấn đề được chủ tịch hội đồng hoặc bản thân hội đồng ghi trong chương trình phiên họp.

Nếu quá hai tháng mà hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát không họp thì ít nhất một phần ba tổng số thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát có quyền triệu tập phiên họp và lập chương trình nghị sự.

Điều 9

Các thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát được trang bị những phương tiện cần thiết để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình; đặc biệt là văn phòng, trang thiết bị văn phòng và thư ký.

Hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát xác định những phương tiện cần thiết cho hoạt động của mình, đồng thời quy định điều kiện để các thành viên của mình ra vào doanh nghiệp.

Điều 10 *(Đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật 93-923 ngày 19 tháng 7 năm 1993)*

Đối với các doanh nghiệp quy định tại khoản 1, 2 và 3 điều 1, chủ tịch hội đồng quản trị do Chính phủ bổ nhiệm trong số các thành viên hội đồng quản trị, và theo đề nghị của hội đồng quản trị.

Trong trường hợp các doanh nghiệp này không có hội đồng quản trị mà chỉ có ban điều hành và hội đồng giám sát, thì ban điều hành sẽ bao gồm từ 3 đến 5 người do Chính phủ bổ nhiệm theo đề nghị của hội đồng giám sát; thành viên ban điều hành không đồng thời là thành viên hội đồng giám sát.

Chủ tịch hội đồng quản trị và các thành viên của ban điều hành các doanh nghiệp quy định tại khoản 1, 2 và 3 điều 1 có thể bị Chính phủ bãi nhiệm.

³ ND : Hợp đồng kế hoạch dài hạn : hợp đồng ký kết giữa Nhà nước và doanh nghiệp nhà nước trong đó xác định các mục tiêu, chiến lược dài hạn về công nghệ, về phát triển sản xuất kinh doanh°

Hợp đồng kinh tế kỹ thuật: hợp đồng ký kết giữa Nhà nước và doanh nghiệp nhà nước trong đó xác định các chỉ tiêu kinh tế kỹ thuật cụ thể mà doanh nghiệp phải thực hiện, thông thường cho một thời gian ngắn.

Điều 11 *(Đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật 94-679 ngày 8 tháng 8 năm 1994)*

Nhiệm kỳ của thành viên hội đồng quản trị và hội đồng giám sát là 5 năm.

Nếu vì bất kỳ một lý do nào đó mà một thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát không tiếp tục tham gia hội đồng, thì người thay thế thành viên đó sẽ chỉ đảm nhiệm thay chức năng thành viên trong khoảng thời gian còn lại của nhiệm kỳ, cho đến khi thành lập hội đồng mới.

Đại diện nhà nước thực hiện chức năng thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát không hưởng thù lao từ công việc này. Tuy nhiên, doanh nghiệp có trách nhiệm thanh toán mọi chi phí cần thiết cho việc thực hiện chức năng đó.

Thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát không được cùng lúc tham gia trên 4 hội đồng trong các doanh nghiệp quy định tại khoản 1, 2 và 3 điều 1. Thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát nào vi phạm các quy định tại đoạn này thì phải từ bỏ tham gia vào một trong số các hội đồng trước đó trong thời hạn 3 tháng kể từ khi bắt đầu nhiệm kỳ tại hội đồng mới. Nếu hết thời hạn trên mà vẫn tiếp tục tham gia vào tất cả các hội đồng trước đó thì được coi là đã từ chức khỏi hội đồng mới.

Không áp dụng các quy định tại các điều 95 và 130 Luật N° 66-537 ngày 24 tháng 7 năm 1966 về công ty thương mại đối với các thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát do Chính phủ bổ nhiệm tại các doanh nghiệp quy định tại điều 1 luật này.

Điều 12 *(Đã được sửa đổi, bổ sung theo luật 87-39 ngày 21 tháng 1 năm 1987)*

Chính phủ có thể quyết định chấm dứt nhiệm kỳ của các thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát do mình bổ nhiệm vào bất kỳ thời điểm nào.

Đại hội cổ đông của các công ty quy định tại điều 1 có thể bãi nhiệm các thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát do mình bổ nhiệm vào bất kỳ thời điểm nào.

Các thành viên đại diện người lao động có thể bị bãi nhiệm theo quy định tại điều 25 nếu phạm lỗi nghiêm trọng.

Điều 13

Trong trường hợp xảy ra mâu thuẫn nghiêm trọng đến mức làm tê liệt hoạt động điều hành tại các doanh nghiệp quy định tại điều 5 thì Chính phủ có thể bãi nhiệm toàn bộ các thành viên thuộc diện quy định tại khoản 1 và khoản 2 điều 5. Vì lý do tương tự, đại hội cổ đông có thể quyết định bãi nhiệm toàn bộ các thành viên quy định tại đoạn 3 điều 12.

Sau khi bãi nhiệm toàn bộ thành viên, phải tiến hành thành lập hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát mới. Biện pháp bãi nhiệm toàn bộ thành viên chỉ có thể tái áp dụng sau đó một năm.

Chương II

Bầu đại diện người lao động vào hội đồng quản trị, hội đồng giám sát

Điều 14

Người lao động đáp ứng đủ những điều kiện sau đây thì được tham gia bầu đại diện vào hội đồng:

- Đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp quy định tại các khoản 1, 2, 3, và 5 điều 1 luật này: đáp ứng các điều kiện để tham gia bầu thành viên Ủy ban đại diện người lao động hoặc cơ quan tương đương trong chính doanh nghiệp, hoặc trong chi nhánh của doanh nghiệp theo quy định tại khoản 4 điều 1, có trụ sở đặt trên lãnh thổ Pháp;

- Đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp quy định tại khoản 4 điều 1: đáp ứng các điều kiện để tham gia bầu thành viên Ủy ban đại diện người lao động.

Điều 15

Người lao động đủ 18 tuổi, hiện đang làm việc trong doanh nghiệp theo quy định tại điều 1 hoặc trong chi nhánh của doanh nghiệp theo quy định tại khoản 4 điều 1, có thâm niên công tác liên tục hoặc không liên tục ít nhất 2 năm trong thời gian 5 năm gần nhất tại doanh nghiệp đó, chi nhánh của doanh nghiệp đó, tại công ty mà doanh nghiệp đó là chi nhánh hoặc tại công ty đã sáp nhập với doanh nghiệp đó thì được quyền ứng cử vào hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát của doanh nghiệp đó.

Người lao động đã hoặc đang làm công tác công đoàn chuyên trách trong doanh nghiệp cũng được coi là đã hoặc đang làm việc trong doanh nghiệp, dù có hay không có hợp đồng lao động trong thời gian làm công tác công đoàn.

Điều 16

Việc bầu thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát được tiến hành theo thể thức bỏ phiếu kín, bầu theo danh sách, không đổi từ danh sách này sang danh sách khác, phân ghe theo danh sách trên cơ sở số phiếu bầu cho danh sách đó, ghe còn thừa phân cho danh sách còn số phiếu thừa lớn hơn.⁴

Đối với các doanh nghiệp quy định tại các khoản từ 1 đến 5 của điều 1, phải dành riêng một ghe cho tập thể kỹ sư, trưởng bộ phận và cán bộ hành chính, thương mại hoặc kỹ thuật.

Việc bỏ phiếu được tiến hành trong thời gian làm việc. Toàn bộ người lao động đáp ứng đủ các điều kiện quy định tại điều 14 tham gia bỏ phiếu trong cùng một ngày.

Người lao động tham gia bỏ phiếu không bị trừ lương.

Chính phủ quy định điều kiện bỏ phiếu bằng thư tín.

Nếu tên của một ứng cử viên bị gạch xóa và nếu số lần gạch thấp hơn 10% tổng số phiếu bầu hợp lệ cho danh sách có tên của ứng cử viên đó thì việc gạch xóa sẽ không được tính đến; trong trường hợp này, các ứng cử viên được tuyên bố trúng cử theo thứ tự ghi trong danh sách, trừ khi áp dụng quy định tại đoạn 2 điều này.

⁴ ND : Ví dụ : Số ghe dành cho người lao động trong hội đồng là 3 ghe. Tổng số người tham gia bỏ phiếu là 210 người. Như vậy, hệ số bầu là 70 phiếu/ 1 ghe. Việc bỏ phiếu tiến hành theo danh sách, chứ không tiến hành theo tên ứng cử viên. Có hai danh sách: A, danh sách ứng cử viên là công nhân, và B, danh sách ứng cử viên là kỹ sư và nhân viên kỹ thuật. ứng cử viên không được đổi từ danh sách này sang danh sách khác.

Giả sử danh sách A thu được 171 phiếu bầu, danh sách B được 39 phiếu. Căn cứ vào hệ số thì danh sách A được 2 ghe (171 : 2 = 2, thừa 31). Số ghe còn lại là 1 ghe, được phân cho danh sách B vì danh sách B được 39 phiếu, nhiều hơn số phiếu còn thừa của danh sách A chỉ là 31 phiếu.

Ứng cử viên nào có tên đứng ngay sau tên của ứng cử viên cuối cùng được bầu trong danh sách thì đương nhiên có quyền thay thế thành viên thôi tham gia hội đồng vì bất kỳ lý do gì, trừ trường hợp bầu lại toàn bộ hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát theo quy định tại điều 13.

Nếu số ứng cử viên còn lại trong danh sách không đủ để thay thế số ghế bỏ trống trong hội đồng thì số ghế bỏ trống đó được giữ nguyên như vậy cho đến lần thành lập hội đồng sau.

Trong trường hợp số ghế bỏ trống vượt quá nửa tổng số ghế trong hội đồng thì phải tiến hành bầu bổ sung, trừ trường hợp nhiệm kỳ của hội đồng chỉ còn 6 tháng, theo quy định tại chương II thiên II luật này.

Điều 17 *(Đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật 84-103 ngày 16 tháng 2 năm 1984)*

Danh sách ứng cử viên được đưa ra để người lao động bầu phải đáp ứng đầy đủ các điều kiện sau:

1. Số lượng ứng cử viên trong danh sách phải bằng 1,5 lần số lượng ghế bầu.
2. Có kèm theo phụ lục, trong đó nêu các đề xuất, kiến nghị về hoạt động của hội đồng và công tác giám sát quản lý đối với doanh nghiệp;
3. Tập hợp đủ:
 - Chữ ký của một hoặc nhiều tổ chức công đoàn cấp quốc gia; hoặc:

- Chữ ký của một số người được người lao động uỷ quyền, một số thành viên các Uỷ ban đại diện của người lao động hoặc thành viên các cơ quan có chức năng tương đương đang làm việc trong doanh nghiệp, hoặc trong chi nhánh của doanh nghiệp theo quy định tại khoản 4 điều 1, được tuyển cử đoàn có thẩm quyền chỉ định đại diện của người lao động bầu lên. Số chữ ký thu thập được ít nhất phải bằng 10% tổng số thành viên của các uỷ ban đại diện.

Mọi ứng cử viên chỉ được phép ghi tên trên một danh sách. Nếu ghi tên vào hai danh sách thì ứng cử viên đó đương nhiên bị loại.

Điều 18

Việc bỏ phiếu bầu thành viên hội đồng mới được tổ chức muộn nhất là 15 ngày trước ngày kết thúc nhiệm kỳ của hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát trước. Đơn ứng cử được nộp tại trụ sở chính của doanh nghiệp muộn nhất là 1 tháng trước ngày bỏ phiếu.

Trong trường hợp tiến hành bầu lại toàn bộ hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát theo quy định tại điều 13 luật này, việc bỏ phiếu phải được tiến hành trong tuần lễ thứ 4 kể từ khi toàn bộ hội đồng cũ bị miễn nhiệm. Danh sách ứng cử viên phải được nộp muộn nhất là 15 ngày trước ngày bỏ phiếu.

Điều 19 *(Đã được sửa đổi, bổ sung theo điều 23 Luật 85-10 ngày 3 tháng 1 năm 1985)*

Mọi khiếu nại, tố cáo liên quan đến hoạt động bầu thành viên hội đồng, tiêu chuẩn tham gia bỏ phiếu và tiêu chuẩn ứng cử đều thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa sơ thẩm thẩm quyền hẹp. Quyết định của tòa sơ thẩm thẩm quyền hẹp là quyết định chung thẩm, và có

thể bị kháng cáo kháng nghị lên Tòa phá án⁵. Trong trường hợp tòa sơ thẩm cần tiến hành điều tra trước khi xét xử thì mọi chi phí cho việc điều tra đều do Nhà nước thanh toán.

Việc huỷ bỏ kết quả bỏ phiếu đối với một thành viên đại diện người lao động không làm vô hiệu các quyết định của hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát mà thành viên đó đã tham gia biểu quyết.

Trong trường hợp tòa án tuyên huỷ toàn bộ kết quả bỏ phiếu thì phải tiến hành bỏ phiếu bầu lại thành viên hội đồng trong tuần lễ thứ 4 kể từ khi tòa án tuyên huỷ. Danh sách ứng cử viên phải được nộp muộn nhất là 15 ngày trước ngày bỏ phiếu.

Điều 20

Chính phủ quy định cụ thể về tổ chức bầu thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát, về hoạt động tranh cử và về diễn biến hoạt động bỏ phiếu.

Chương III

Quy chế của người đại diện người lao động

Điều 21

Đại diện của người lao động có đầy đủ các quyền và nghĩa vụ như các thành viên khác của hội đồng quản trị và hội đồng giám sát, phải tuân thủ mọi quy định áp dụng đối với các thành viên khác. Ngoài ra, đại diện của người lao động còn phải tuân thủ một số quy định riêng theo quy định tại luật này.

Không áp dụng các điều 93, 95, 96, 97, 130, 131, 132 luật N° 66-537 ngày 24/6/1966 sửa đổi về công ty thương mại đối với đại diện của người lao động. Không áp dụng các quy định tại điều 106 và 148 của luật đó đối với các khoản vay mà công ty dành cho đại diện người lao động theo quy định tại điều L.313-1 của Bộ luật về xây dựng và nhà ở.

Điều 22

Đại diện người lao động thực hiện chức năng thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát không hưởng thù lao từ công việc này. Tuy nhiên, doanh nghiệp có trách nhiệm thanh toán mọi chi phí cần thiết cho việc thực hiện chức năng đó.

Trong trường hợp truy cứu trách nhiệm của người đại diện người lao động với tư cách là thành viên hội đồng quản trị, phải tính đến đặc điểm làm việc miễn phí của họ. Trong mọi trường hợp, đại diện người lao động không thể bị buộc phải chịu trách nhiệm liên đới với các thành viên hội đồng quản trị là đại diện cho cổ đông.

Trong trường hợp truy cứu trách nhiệm của người đại diện người lao động với tư cách là thành viên hội đồng giám sát, phải tính đến đặc điểm làm việc miễn phí của họ.

Điều 23

Đại diện người lao động đảm nhiệm chức năng thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát thì không được đảm nhiệm các chức năng đại diện khác cho quyền lợi của người

⁵ ND : Tòa phá án là Tòa án tư pháp tối cao của Pháp

lao động trong doanh nghiệp hoặc trong chi nhánh của doanh nghiệp như : đại diện công đoàn, thành viên Ủy ban đại diện người lao động, người uỷ quyền của người lao động, thành viên Ủy ban vệ sinh, an toàn lao động và điều kiện lao động.

Một hoặc nhiều chức năng kể trên cũng như chế độ đảm nhiệm (các) chức năng đó chấm dứt vào ngày người đại diện người lao động chính thức bắt đầu nhiệm kỳ thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát.

Đại diện người lao động đảm nhiệm chức năng thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát thì cũng không đồng thời đảm nhiệm chức năng uỷ viên công đoàn thường trực theo quy định tại đoạn 2 điều 15 luật này. Trong trường hợp người lao động đang làm uỷ viên công đoàn thường trực mà được bầu vào hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát thì phải thôi chức uỷ viên công đoàn và trở lại làm việc trong doanh nghiệp.

Điều 24

Đại diện người lao động đang là thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát mà không còn đáp ứng các điều kiện ứng cử theo quy định tại điều 15 thì đương nhiên không được tiếp tục nhiệm kỳ của mình. Trong trường hợp này, chủ tịch hội đồng quản trị hoặc chủ tịch uỷ ban điều hành tiến hành thay thế đại diện người lao động tại hội đồng theo quy định tại điều 16 luật này.

Điều 25

Theo yêu cầu của đa số thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát, Chánh án toà sơ thẩm thẩm quyền rộng có thể ra quyết định theo thủ tục rút gọn để bãi nhiệm mọi đại diện người lao động phạm lỗi nghiêm trọng trong khi thực hiện nhiệm kỳ thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát của mình.

Điều 26

Chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ dành cho đại diện người lao động quỹ thời gian cần thiết để thực hiện chức năng thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát.

Quỹ thời gian dành để thực hiện chức năng thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát cho mỗi đại diện người lao động không được ít hơn 15 giờ mỗi tháng và không được nhiều hơn 1/2 thời gian làm việc theo quy định của pháp luật. Quỹ thời gian cụ thể được xác định tùy thuộc vào quy mô của doanh nghiệp, vào số lượng người lao động mà doanh nghiệp sử dụng và vào vai trò kinh tế của doanh nghiệp. Thời gian dành cho công tác tại hội đồng được tính vào thời gian làm việc. Trong trường hợp chủ doanh nghiệp có thắc mắc về việc sử dụng quỹ thời gian dành cho hoạt động tại hội đồng thì có thể kiến nghị lên tòa án lao động để giải quyết.

Quy chế của doanh nghiệp phải có quy định về quỹ thời gian dành cho người đại diện lao động để thực hiện chức năng đại diện của họ.

Khoản thời gian mà thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát dành để tham gia vào các phiên họp của hội đồng không được trừ vào quỹ thời gian quy định tại đoạn trên.

Điều 27

Hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát xây dựng chương trình đào tạo về quản lý doanh nghiệp dành cho những đại diện người lao động mới được bầu. Thời gian dành cho việc đào tạo này không được trừ vào quỹ thời gian quy định tại điều 26. Chi phí cho việc đào tạo này do doanh nghiệp thanh toán và không được tính vào quỹ dành cho đào tạo bồi dưỡng theo quy định tại Thiên V, quyền IX Bộ luật lao động.

Điều 28

Nghiêm cấm người sử dụng lao động ra những quyết định không có lợi đối với người lao động chỉ vì người lao động là thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát hoặc vì thái độ của người lao động khi thực hiện chức năng thành viên đó.

Mọi thay đổi về nội dung hợp đồng làm việc của đại diện người lao động tại hội đồng đều phải xin ý kiến của hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát.

Điều 29

Trong trường hợp chủ lao động có ý định sa thải một đại diện người lao động thì bắt buộc phải xin ý kiến của hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát mà đại diện đó là thành viên.

Việc sa thải chỉ có thể được tiến hành khi có sự đồng ý của thanh tra lao động hoặc của cơ quan có chức năng tương đương mà doanh nghiệp trực thuộc.

Nếu người đại diện người lao động mắc lỗi nghiêm trọng thì chủ doanh nghiệp có quyền ra quyết định tạm thôi việc ngay lập tức đối với người đại diện đó trước khi có quyết định chính thức. Trong trường hợp này, hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát được triệu tập theo phiên bất thường và cho ý kiến về việc sa thải người đại diện đó. Nếu thanh tra lao động hoặc cơ quan có chức năng tương đương không đồng ý với việc sa thải thì quyết định tạm thôi việc bị huỷ và đương nhiên hết hiệu lực.

Trong trường hợp thanh tra lao động hoặc cơ quan có chức năng tương đương cho phép sa thải người đại diện người lao động thì người đại diện này có quyền khiếu nại lên cơ quan cấp Bộ trong thời hạn 2 tháng kể từ ngày có quyết định sa thải. Nếu Bộ trưởng có thẩm quyền huỷ bỏ quyết định của thanh tra lao động hoặc cơ quan có chức năng tương đương thì người đại diện bị sa thải phải được tuyển dụng trở lại làm công việc cũ hoặc được bố trí công việc khác tương đương.

Quyền được tuyển dụng trở lại của người đại diện bị sa thải cũng áp dụng trong trường hợp quyết định cho phép sa thải của thanh tra lao động hoặc của Bộ trưởng có thẩm quyền bị tòa án hành chính tuyên huỷ, trừ khi quyết định sa thải được hoãn thi hành theo quyết định của Chính phủ.

Đại diện người lao động sau khi bị sa thải mà được tuyển dụng trở lại làm công việc cũ hoặc được bố trí công việc khác thì đồng thời cũng được tiếp tục làm thành viên hội đồng giám sát hoặc hội đồng quản trị, trừ trường hợp bầu lại hội đồng. Người thay thế cho đại diện người lao động đó tại hội đồng sẽ thôi làm thành viên hội đồng.

Khi quyết định hoặc bản án tuyên huỷ quyết định cho phép sa thải chính thức có hiệu lực thì người đại diện bị sa thải được nhận một khoản bồi thường tương ứng với toàn bộ thiệt hại đã gánh chịu trong khoảng thời gian từ khi sa thải cho đến khi được tuyển dụng trở

lại, nếu như việc khiếu nại đã diễn ra trong thời hạn quy định tại đoạn 4 điều này, hoặc cho đến khi hết thời hạn khiếu nại nếu như việc khiếu kiện đã diễn ra ngoài thời hạn đó. Khoản bồi thường theo quy định tại đoạn này bao gồm tiền lương, tiền đóng bảo hiểm và khác khoản phụ cấp khác.

Thủ tục sa thải quy định trên đây cũng áp dụng đối với những người đã từng là đại diện người lao động tại hội đồng, trong khoảng thời gian 6 tháng kể từ khi họ thôi đảm nhiệm chức năng đại diện đó vì bất cứ lý do gì, và đối với những người lao động đã ra ứng cử vào hội đồng trong thời gian 3 tháng kể từ khi họ nộp đơn ứng cử, trừ trường hợp những đối tượng này thuộc diện áp dụng thủ tục sa thải như đối với đại diện nhân công hoặc thành viên tòa án lao động.

Điều 30 (Được sửa đổi bổ sung tại điều 3 Pháp lệnh 2000-916 2000-09-19)

Mọi hành vi sa thải đại diện người lao động tại hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát trái với quy định tại điều 29 luật này đều bị phạt tù 1 năm kèm theo phạt tiền 3750 euro hoặc một trong hai chế tài này.

Trong trường hợp tái phạm thì có thể bị phạt tù đến 2 năm và phạt tiền đến 6000 euro.

Thanh tra lao động hoặc cơ quan có chức năng tương đương có nghĩa vụ ghi nhận những vi phạm này.

Thiên III **Các quy định khác**

Điều 36⁶

Trong các doanh nghiệp theo quy định tại điều 1, có thể thành lập ở mỗi đơn vị trên 200 lao động một Ban tư vấn. Ban này có thành phần bao gồm:

- Một số đại diện của xã, chủ tịch hội đồng Tổng⁷ và một số nghị sỹ có quan tâm;
- Một số đại diện của Ủy ban đại diện người lao động tại đơn vị hoặc tại doanh nghiệp.

Người đứng đầu đơn vị là chủ tịch của ban tư vấn. Chủ tịch ban tư vấn được quyền chọn thành viên giúp việc cho mình.

Ban tư vấn họp ít nhất một lần mỗi năm theo triệu tập của người đứng đầu đơn vị. Chương trình nghị sự của hội nghị ban tư vấn được lập trên cơ sở có tham khảo ý kiến của tất cả các thành viên. Nội dung của chương trình nghị sự chủ yếu xoay quanh những vấn đề như: ảnh hưởng của hoạt động của đơn vị đối với môi trường, đối với sinh hoạt của nhân dân địa phương, các hoạt động sinh hoạt văn hoá và các hoạt động xã hội trong đơn vị.

⁶ Các điều từ điều 31 đến điều 35 của Luật này đã bị bãi bỏ.

⁷ ND : đơn vị hành chính giữa cấp xã và cấp tỉnh. Vai trò của đơn vị hành chính này rất hạn chế.

Điều 37 (Sửa đổi bổ sung tại điều 19 IV Luật 93-923 1993-07-19)

Các doanh nghiệp thuộc đối tượng điều chỉnh của luật này phải tuân thủ các quy định khác của pháp luật, các quy định của thỏa ước lao động tập thể và các quy định trong quy chế doanh nghiệp có liên quan không trái với luật này.

Các doanh nghiệp nói trên phải tạo điều kiện thuận lợi để người lao động thực hiện các quyền tự do ngôn luận. Hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát quyết định phương thức thực hiện các quyền đó.

Bãi bỏ điều 5 luật N° 70-11 ngày 2 tháng 1 năm 1970, điều 5 luật N° 73-9 ngày 4 tháng 1 năm 1973 và điều 11 luật N° 73-8 ngày 4 tháng 1 năm 1973.

Chính phủ ban hành nghị định quy định chi tiết về thể thức tham gia bầu đại diện người lao động vào hội đồng quản trị của Tổng công ty than của Pháp để áp dụng đối với người lao động làm việc tác các công ty khai thác than, khác với các quy định tại điều 14 luật này.

Chính phủ ban hành nghị định quy định chi tiết về trình tự, thủ tục bầu đại diện người lao động vào hội đồng quản trị của Công ty điện lực Pháp và Công ty khí đốt Pháp, trên cơ sở có tính đến một số hoạt động chung của hai đơn vị này theo quy định tại luật N° 46-628 ngày 4 tháng 4 năm 1946 về quốc hữu hoá ngành điện và khí đốt.

Các quy định tại điều 7 luật này được áp dụng đối với Ủy ban điện nguyên tử, trên cơ sở không trái với thẩm quyền của Ủy ban điện nguyên tử và Ủy ban hỗn hợp phụ trách các chương trình vũ khí nguyên tử do Chính phủ quy định.

Thêm vào sau khoản 3 điều 22 luật N° 75-633 ngày 15 tháng 7 năm 1975 về thu nhập và xử lý chất thải một đoạn như sau:

Câu cuối cùng của điều 73 luật N° 66-537 ngày 24 tháng 6 năm 1966 về các công ty thương mại không áp dụng đối với các công ty trong đó Nhà nước nắm giữ đa số vốn điều lệ.

Điều 38

Trong trường hợp một công ty thuộc đối tượng của luật này phát hành cổ phiếu có lợi tức ưu tiên hoặc phát hành chứng chỉ đầu tư theo quy định tại các điều 269-1 đến 269-3, 283-1 đến 283-4 luật N° 66-537 ngày 24 tháng 7 năm 1966 về công ty thương mại, thì các cổ phiếu và chứng chỉ đó không được tính vào cấu thành vốn điều lệ để áp dụng các điều 1, 2 và 3 luật này.

Điều 39

Các quy định tại thiên II luật này mang tính chất luật công. Hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát của các doanh nghiệp quy định tại điều 1 được phép ấn định thời điểm áp dụng các quy định đó. Thời điểm phải trước ngày 30 tháng 6 năm 1984; riêng đối với các doanh nghiệp quy định tại khoản 4 và khoản 5 điều 1 sử dụng dưới 1000 lao động thì thời điểm áp dụng có thể được ấn định trước ngày 30 tháng 6 năm 1985.

Những hội đồng quản trị được thành lập theo quy định tại các điều 7, 22 và 35 luật quốc hữu hoá N° 82-155 ngày 11 tháng 2 năm 1982 vẫn tiếp tục hoạt động cho đến ngày các hội đồng được thành lập theo quy định tại luật này hợp phiên đầu tiên.

Quy chế của các doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của luật này cũng phải được điều chỉnh cho phù hợp trong những thời hạn nêu trên.

Các quy định tại chương II thiên II luật này được áp dụng đối với đơn vị Nhà nước mang tính công nghiệp và thương mại “Công ty đường sắt quốc gia Pháp” sau khi kết thúc nhiệm kỳ 5 năm của các thành viên hội đồng quản trị hiện đang hoạt động vào thời điểm luật này có hiệu lực.

Điều 40 *(Sửa đổi bổ sung tại điều 10 luật 85-10 1985-01-03)*

Nếu vì một lý do bất kỳ nào đó mà một doanh nghiệp trở thành đối tượng áp dụng của luật này theo quy định tại điều 1 thiên I và nếu một doanh nghiệp đạt đến các mức ngưỡng quy định tại đoạn 1 điều 4 hoặc đoạn 3 điều 6 trong 24 tháng liên tục tính theo mức trung bình thì các quy định của luật này về thành phần của hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát sẽ được áp dụng đối với doanh nghiệp đó trong thời hạn 3 tháng tính từ thời điểm doanh nghiệp trở thành đối tượng điều chỉnh của luật này.

Hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát của một đơn vị phi hành chính nhà nước hoặc một công ty thuộc diện quy định tại khoản 1 và khoản 3 điều 1 nếu mới được thành lập thì vẫn tiếp tục được phép hoạt động trước khi bầu đại diện người lao động.

Trong thời hạn tối đa 2 năm kể từ phiên họp đầu tiên của hội đồng quản trị mới thành đó, phải tiến hành bầu đại diện người lao động để bổ sung vào hội đồng. Trong trường hợp này, khác với quy định tại điều 15, tiêu chí thâm niên để ứng cử vào hội đồng được rút xuống 6 tháng.

Điều 40-1 *(Mới được bổ sung theo điều 70 luật 85-772 1985-07-25)*

Trên cơ sở không trái với các quy định tại điều 40, trong trường hợp một doanh nghiệp theo quy định tại thiên II luật này có số lao động tăng thêm hơn 33% mà việc gia tăng đó không mang tính chất tạm thời, đồng thời kéo theo việc chuyển giao người lao động từ một công ty khác thuộc cùng diện quy định tại thiên II thì tại doanh nghiệp đó phải tổ chức bỏ phiếu bầu thâm đại diện mới của người lao động vào hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát.

Việc bỏ phiếu bầu các đại diện mới của người lao động phải được tổ chức trong thời hạn 6 tháng kể từ thời điểm có sự gia tăng lao động trong doanh nghiệp.

Những đại diện mới này chỉ đảm nhận chức năng thành viên hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát trong thời gian còn lại của nhiệm kỳ của hội đồng.

Không áp dụng các quy định tại điều này nếu như sự gia tăng lao động trong doanh nghiệp chỉ diễn ra trong thời hạn 12 tháng trước khi hội đồng hết nhiệm kỳ.

Điều 40-2 *(Mới bổ sung theo điều 70 luật 85-772 1985-07-25)*

Trên cơ sở không trái với quy định tại các điều 40 và 40-1, trong trường hợp cơ cấu vốn điều lệ của một doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thiên II có sự thay đổi thì hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát cũng phải được điều chỉnh sao cho phù hợp với các quy định tại luật này về thành phần của hội đồng trong thời hạn 3 tháng. Những thành viên mới được chỉ định của hội đồng chỉ thực hiện chức năng thành viên trong thời gian còn lại của nhiệm kỳ hội đồng.

Nếu sự thay đổi về cơ cấu vốn điều lệ của doanh nghiệp kéo theo sự thay đổi số lượng đại diện của người lao động trong hội đồng thì phải tổ chức bỏ phiếu để bầu những đại diện này, trừ trường hợp cơ cấu vốn bị thay đổi trong thời hạn 12 tháng trước khi hết nhiệm kỳ của hội đồng hiện thời.

Nếu sự thay đổi về cơ cấu vốn điều lệ của doanh nghiệp không kéo theo sự thay đổi số lượng đại diện của người lao động trong hội đồng thì số lượng tổng số thành viên hội đồng chỉ có thể được điều chỉnh trong lần thành lập hội đồng mới gần nhất.

Điều 41

Mọi đàm phán nhằm ký kết các thỏa thuận theo quy định tại các điều L 412-23 và L 462-3⁸ Bộ luật lao động phải được tiến hành trong thời hạn 6 tháng kể từ thời điểm luật này có hiệu lực. Nếu một doanh nghiệp nào đó trở thành đối tượng áp dụng của luật này sau khi nó có hiệu lực thì việc đàm phán nói trên cũng phải được tiến hành trong thời hạn tương tự.

Trong trường hợp chủ sử dụng lao động là người quyết định đàm phán thì phải thông báo cho các tổ chức công đoàn đại diện cho người lao động trong doanh nghiệp biết.

Mọi tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp đều có quyền yêu cầu chủ sử dụng lao động tiến hành đàm phán theo quy định tại đoạn 1 điều này. Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày tổ chức công đoàn có yêu cầu, chủ sử dụng lao động phải thông báo cho các tổ chức công đoàn khác và triệu tập các bên để tiến hành đàm phán. Nếu chủ sử dụng lao động vi phạm quy định này thì sẽ bị xử lý theo quy định tại điều L 471-2 Bộ luật lao động.

Điều 42

Việc tính số lượng người lao động theo quy định tại luật này được tiến hành dựa trên các tiêu chí quy định tại điều L 431-2 Bộ luật lao động⁹.

Luật này áp dụng đối với người lao động làm việc trên lãnh thổ Pháp ngay cả khi họ tạm thời được điều đi làm việc ở nước ngoài.

⁸ ND: Đó là những thỏa thuận liên quan đến việc thực hiện quyền hoạt động công đoàn trong doanh nghiệp, về những vấn đề như : thời gian dành cho hoạt động đó, điều kiện thực hiện hoạt động công đoàn, trách nhiệm của người lao động tham gia hoạt động công đoàn v.v°

⁹ ND: Điều L.431-2 Bộ luật lao động Pháp :

Những người lao động theo hợp đồng không có thời hạn, người lao động làm việc tại nhà và người lao động tàn tật trong các doanh nghiệp, phân xưởng được bảo hộ hoặc trong các trung tâm phân phối lao động tại nhà cũng được tính vào số lượng lao động trong doanh nghiệp

Người lao động theo hợp đồng có thời hạn, người lao động theo hợp đồng không liên tục, người lao động làm việc trong doanh nghiệp do được một doanh nghiệp khác cử đến, kể cả người lao động theo thời vụ, được tính vào số lượng lao động trong doanh nghiệp tùy theo thời gian làm việc thực tế của họ trong doanh nghiệp trong thời gian 12 tháng gần nhất.

Người lao động theo hợp đồng có thời hạn, người lao động làm việc trong doanh nghiệp do được một doanh nghiệp khác cử đến, và người lao động theo hợp đồng thời vụ không được tính vào số lao động trong doanh nghiệp nếu họ chỉ làm thay cho một người lao động khác vắng mặt hoặc bị tạm đình chỉ hợp đồng.

Người lao động nửa thời gian thì dù tính chất hợp đồng như thế nào cũng được tính và số lao động trong doanh nghiệp bằng cách : lấy thời gian làm việc thực tế của người đó chia cho thời gian làm việc theo quy định của pháp luật.

Điều 43

Trong trường hợp một doanh nghiệp không còn thuộc đối tượng áp dụng của luật này, thì những thỏa thuận được ký kết theo quy định tại điều 41 vẫn có giá trị, trên cơ sở không trái với ba đoạn đầu tiên của điều L 132-8 Bộ luật lao động¹⁰

Điều 44

Trong trường hợp số lượng người lao động trong một doanh nghiệp theo quy định tại luật này giảm xuống dưới mức quy định tại điều 1 trong vòng 24 tháng liên tục thì sau thời gian đó, sẽ không áp dụng các quy định tại thiên II đối với doanh nghiệp.

Trong trường hợp số lượng lao động trung bình trong một doanh nghiệp theo quy định tại luật này giảm xuống dưới mức quy định tại các điều 4, 6 và 16 trong vòng 24 tháng gần nhất, thì số lượng và hoạt động đại diện cho người lao động tại hội đồng quản trị hoặc hội đồng giám sát vẫn được duy trì cho đến khi hết nhiệm kỳ của hội đồng hiện tại.

Điều 45

Việc áp dụng các quy định tại các điều 31 và 32, chương I, thiên III luật này phải được báo cáo theo quy định tại điều 10 Luật N° 82-689 ngày 4 tháng 8 năm 1982 về các quyền tự do của người lao động trong doanh nghiệp.

Chính phủ báo cáo Nghị viện hai năm một lần về việc áp dụng Thiên I luật này. Báo cáo đầu tiên phải được trình muện nhất vào ngày 31 tháng 12 năm 1984.



SOURCE: BẢN DỊCH CỦA NHÀ PHÁP LUẬT VIỆT - PHÁP, THÁNG 8/2003

¹⁰ ND : Điều L.132-8

Thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động tập thể không có thời hạn có thể bị các bên ký kết từ chối thực hiện. Thỏa ước và hợp đồng đó phải quy định rõ điều kiện về việc từ chối thực hiện của các bên, đặc biệt là quy định về thời hạn báo trước. Nếu không có quy định rõ về thời hạn trong thỏa ước hoặc trong hợp đồng đó thì thời hạn này là 3 tháng.

Việc từ chối thực hiện thỏa ước hoặc hợp đồng phải được người từ chối thông báo cho các bên ký kết khác và phải được đăng ký theo quy định tại điều L.132-10.

Trong trường hợp toàn bộ những người tham gia ký kết cùng từ chối thực hiện thỏa ước hoặc hợp đồng lao động tập thể thì thỏa ước hoặc hợp đồng đó vẫn tiếp tục có hiệu lực cho đến khi thỏa ước hoặc hợp đồng thay thế phát sinh hiệu lực hoặc nếu không có thay thế thì thời hạn hiệu lực là 1 năm kể từ khi hết thời hạn báo trước. °.