

L'edition



Code du Travail de Nouvelle-Calédonie

Livre VI

Statuts
particuliers



GOUVERNEMENT DE LA
NOUVELLE-CALÉDONIE

AVANT PROPOS

Instrument incontournable des acteurs du monde du travail, chaque nouvelle édition du code du travail est attendue par un large public.

Réalisées par la direction du travail et de l'emploi ces éditions proposent une vision globale en présentant les parties législative et réglementaire combinées. En outre, le droit est illustré par la jurisprudence locale.

Les quatre éditions précédentes étaient des éditions papier, avec les inconvénients liés à ce type d'édition : prix de l'ouvrage mais surtout des mises à jour peu fréquentes (4 éditions en 12 ans). Entre deux éditions du code, l'utilisateur devait vérifier l'état du droit à partir soit du Journal Officiel de la Nouvelle-Calédonie, soit sur les sites du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie (dte.gouv.nc ou juridoc.gouv.nc).

Aussi pour conserver la qualité de ces éditions tout en surmontant les contraintes et répondre à l'attente des utilisateurs qui souhaitent télécharger cet ouvrage, la DTE propose une nouvelle formule dans la dynamique impulsée par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie dans le domaine de l'e-administration : édition du Code du travail de Nouvelle-Calédonie. L'eCTNC reprend la présentation habituelle des éditions précédentes mais est désormais disponible sous la forme d'un document en format pdf, téléchargeable gratuitement et également imprimable en tout ou partie pour s'adapter aux besoins de chacun. Grace aux liens hypertextes, vous pouvez en outre :

- Consulter la réglementation non codifiée comme par exemple la réglementation en matière de santé et sécurité au travail ;
- Consulter les conventions et accords collectifs du travail ainsi que les salaires minimaux ;
- Voir les fiches thématiques correspondantes qui existent sur le site internet de la DTE ;
- Accéder aux téléservices disponibles ;

Mais surtout, ce code n'est plus figé et évoluera en permanence pour être à jour des textes votés, mais aussi pour proposer de nouvelles fonctionnalités, des améliorations permanentes.

Tout a été pensé par les équipes de la DTE pour vous rendre la consultation de cet ouvrage facile, agréable et rapide. Un grand merci pour la qualité de leur travail, leur créativité et leur implication.

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALEDONIE

LEXIQUE DES PRINCIPALES ABRÉVIATIONS

AIT	Accord Interprofessionnel Territorial
CDI / CDD	Contrat à durée indéterminée / Contrat à durée déterminée
CDQ	Contrat de qualification
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIP	Contrat d'insertion professionnelle
CPA	Contrat à période d'adaptation
RCP-NC	Répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
<hr/>	
CAAP	Cour administrative d'appel de Paris
CAN	Cour d'appel de Nouméa
CE	Conseil d'Etat
Cv.	Chambre civile de la Cour de Cassation
Crim.	Chambre criminelle de la Cour de Cassation
Soc.	Chambre sociale de la Cour de Cassation
TANC	Tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie
TC	Tribunal des conflits
TPI	Tribunal de première instance
TTN	Tribunal du travail de Nouméa

Avertissement

En application de l'article L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle, et hormis les cas visés par l'article L. 122-5 dudit code, la reproduction, l'utilisation, des éléments graphiques du présent ouvrage (mise en page, couverture, etc...) ou des enrichissements (historique, ...) apportés au contenu du code du travail de Nouvelle-Calédonie, sont interdites sans obtention préalable d'une autorisation de la Nouvelle-Calédonie, sous peine de contrefaçon punie et réprimée par les articles L. 335-2 et L. 335-3 du même code.

Compte tenu des caractéristiques et limites d'internet, la Nouvelle-Calédonie ne saurait être tenue pour responsable des erreurs ou de l'indisponibilité des informations.

Seules les éditions sur papier du Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie (JONC) répondent aux exigences légales de publication.

LIVRE VI : STATUTS PARTICULIERS5

TITRE I : DISPOSITIONS SPECIFIQUES A CERTAINES PROFESSIONS 5

CHAPITRE I : VOYAGEURS, REPRESENTANTS OU PLACIERS5

CHAPITRE II : JOURNALISTES 6

CHAPITRE III : GENS DE MER 9

Section 1 : Champ d'application 9

Section 2 : Conditions d'emploi 10

Section 3 : Le contrat d'engagement maritime 10

Section 4 : Obligations générales et responsabilité de l'armateur 14

Section 5 : Durée du travail 17

Sous-section 1 : Navires autres que de pêche 17

Sous-section 2 : Navires de pêche 20

Section 6 : Salaires 21

Section 7 : Repos et congés 21

Section 8 : Grève et conflits collectifs 22

Section 9 : Santé et sécurité au travail 22

Section 10 : Obligations professionnelles des marins et discipline à bord 23

Section 11 : Jeunes travailleurs 23

Section 12 : Dispositions pénales 25

CHAPITRE IV : MINEURS 26

CHAPITRE V : ARTISTES 26

Section 1 : Définition et modalités du portage salarial 26

Section 2 : Les personnes portées 28

Section 3 : Les structures de portage salarial 29

**TITRE II : REGLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES ETABLIES HORS DE LA NOUVELLE-CALEDONIE Y
EFFECTUANT UNE PRESTATION DE SERVICE AVEC DU PERSONNEL SALARIE 30**

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION 30

CHAPITRE II : REGLEMENTATION APPLICABLE 31

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALEDONIE
TABLE DES MATIERES

Section 1 : Durée du travail	31
Section 2 : Salaires et accessoires	33
Section 3 : Représentation du personnel	35
Section 4 : Médecine du travail	37
Section 5 : Dispositions pénales	37
CHAPITRE III : CONTROLE	38
CHAPITRE IV : MESURES D'APPLICATION	38
HISTORIQUE DU LIVRE VI - CTNC	39



Livre VI : STATUTS PARTICULIERS

Titre I : DISPOSITIONS SPECIFIQUES A CERTAINES PROFESSIONS

Chapitre I : Voyageurs, représentants ou placiers

Article Lp. 611-1

Les dispositions du présent code sont applicables aux voyageurs, représentants ou placiers, sous réserve des dispositions particulières du présent chapitre.

Article Lp. 611-2

Les conventions dont l'objet est la représentation, intervenues entre les voyageurs, représentants ou placiers, d'une part, et leurs employeurs, d'autre part, sont, nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, des contrats de travail lorsque le voyageur, représentant ou placier :

1° travaille pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ;

2° exerce en fait d'une façon exclusive et constante une profession de représentant ou, s'il se livre à d'autres activités, l'exerce pour le compte d'un ou de plusieurs de ses employeurs ;

3° ne fait effectivement aucune opération commerciale pour son compte personnel;

4° est lié à l'employeur par des engagements déterminant :

La nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat ;

Le champ géographique dans lequel il exerce son activité ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter, le taux des rémunérations.

En l'absence de contrat écrit, les personnes exerçant la représentation sont présumées être des voyageurs, représentants ou placiers soumis aux règles particulières du présent chapitre.

Jurisprudence

A été reconnu le statut de VRP pour une personne qui, sans contrat écrit, démarchait des clients pour une société et qui tenait une boutique appartenant à cette société. Le juge a considéré que l'exercice d'une activité commerciale dans une boutique constituait bien une autre activité pour le compte de ses employeurs (CAN, 19 novembre 2008, n° 08/29).

Les dispositions de l'article Lp. 611-2 du code du travail n'exigent pas pour définir le statut de VRP que les limites du secteur géographique soient immuables. La Cour de cassation l'a rappelé à

plusieurs reprises et même lorsque le contrat entre les parties contient une clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier le secteur de prospection (TTN, 13 mars 2012, n° 10/00154).

En l'absence de convention collective VRP en Nouvelle-Calédonie, il sera appliqué les textes de la convention Commerce et de l'AIT pour le calcul des indemnités (TTN, 13 mars 2012, n° 10/00154).

Il est de jurisprudence constante que le secteur attribué au VRP constitue un élément essentiel de son contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord (TTN, 13 mars 2012, n° 10/00154).

Le fait que le représentant continue à percevoir pendant son congé ses commissions habituelles sur les ordres pris dans son secteur en son absence, ne saurait le priver de l'indemnité de congé payé, ces commissions sur ces ordres constituant bien la rémunération de son activité antérieure (Soc., 29 octobre 1974) ;

Le droit à commission sur les ordres indirects ne se présume pas et doit résulter, soit du contrat de travail, soit d'un usage incontesté existant au niveau de l'entreprise (CAN, 3 novembre 2011, n° 10/00441).

Chapitre II : Journalistes

Article Lp. 612-1

Les dispositions du présent code sont applicables aux journalistes professionnels et assimilés, sous réserve des dispositions particulières du présent chapitre.

Jurisprudence

En raison de la nature particulière de son activité, un journaliste est amené à se déplacer et ne saurait être contraint de rester enfermé dans son bureau durant ses heures de travail. L'autonomie dont bénéficie le journaliste le place en dehors du cadre communément admis en matière d'horaires de travail (CAN, 2 avril 2008, n° 07/020).

Article Lp. 612-2

Est journaliste professionnel toute personne qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse ou dans une ou plusieurs entreprises de communication audiovisuelle et qui en tire le principal de ses ressources.

Le correspondant, qu'il travaille en Nouvelle-Calédonie, sur les autres parties du territoire de la République ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il reçoit des rémunérations fixes et remplit les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Jurisprudence

L'appréciation de l'existence d'une collaboration constante et régulière imposée par l'article Lp. 612-2 du CTNC doit s'effectuer au regard des autres activités professionnelles exercées par le journaliste ou journaliste assimilé.

Ainsi, ces dispositions admettent qu'un journaliste puisse travailler pour une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidienne ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse ou dans une ou plusieurs entreprise de communication audiovisuelle et qu'il en retire l'essentiel de ses ressources.

Peu importe qu'aucune collaboration ne constitue l'essentiel de ses ressources, il suffit que l'activité journalistique soit sa source de revenu principale par rapport à son autre activité. Peu importe en l'espèce la multiplicité des collaborations et la perception de revenus d'autres entreprises que ceux provenant de la société opposante.

Par ailleurs, la jurisprudence considère que le journaliste pigiste est assimilé à un journaliste professionnel permanent lorsque l'entreprise de presse fournit régulièrement pendant une certaine période du travail à celui-ci.

Pigiste : La jurisprudence n'exige aucune durée de l'activité de pigiste au sein de l'entreprise. Il suffit que celui-ci ait travaillé régulièrement pendant une certaine période pour l'entreprise concernée (TTN, 25 septembre 2018, n° 18/178).

Article Lp. 612-3

Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction : rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle.

Article Lp. 612-4

*Abrogé par la loi du pays n° 2016-10 du 13 mai 2016 – Art. 1^{er}
Rétabli par la loi du pays n° 2018-1 du 16 janvier 2018 – Art. 1^{er}-I*

Un exemplaire de la charte déontologique prévue à l'article 2 bis de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse est remis à tout journaliste lors de son embauche et à tout journaliste employé dans une entreprise de presse, de publication quotidienne ou périodique, une agence de presse, une entreprise de communication au public par voie électronique ou de communication audiovisuelle, dans un délai de trois mois suivant l'adoption de la charte par cette entreprise ou cette agence.

Article Lp. 612-5

*Créé par la loi du pays n° 2013-6 du 27 septembre 2013 – Art. unique
Modifié par la loi du pays n° 2018-1 du 16 janvier 2018 – Art. 1^{er}-II*

Dans les entreprises mentionnées à l'article Lp. 612-2, en cas de rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail à durée indéterminée d'un journaliste professionnel, celui-ci a

droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant, pour chaque année ou fraction d'année de collaboration, à un mois de la rémunération perçue antérieurement à la rupture du contrat, dans la limite de quinze ans d'ancienneté..

En cas de faute grave ou de fautes répétées, les dispositions du présent article ne sont pas applicables.

Article Lp. 612-6

Créé par la loi du pays n° 2013-6 du 27 septembre 2013 – Art. unique

Si la rupture du contrat de travail survient à l'initiative du journaliste professionnel, les dispositions de l'article Lp. 612-5 sont applicables, lorsque cette rupture est motivée par l'une des circonstances suivantes :

1° cession de l'entreprise ;

2° cessation de l'activité de presse à la rédaction de laquelle participe le journaliste, pour quelque cause que ce soit ;

3° changement notable dans le caractère ou l'orientation de l'activité de presse à la rédaction de laquelle participe le journaliste, si ce changement crée, pour celui-ci, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux.

Pour application du 1°, la rupture du contrat de travail doit intervenir dans les 12 mois suivant la cession du journal ou du périodique.

Les dispositions du 1°) et du 2°) s'appliquent aux contrats de travail en cours à la date d'entrée en vigueur du présent article.

Article Lp. 612-7

Créé par la loi du pays n° 2013-6 du 27 septembre 2013 – Art. unique

Toute stipulation contractuelle contraire aux dispositions des articles Lp. 612-5 et Lp. 612-6 du présent code est nulle.

Article Lp. 612-8

Créé par la loi du pays n° 2018-1 du 16 janvier 2018 – Art. 1^{er}-III

Le journaliste professionnel dispose d'une carte d'identité professionnelle dont les conditions de délivrance, la durée de validité, les conditions dans lesquelles elle peut être annulée sont celles déterminées pour l'application de l'article L. 7111-6 du code du travail métropolitain.

Chapitre III : Gens de mer

Remplacé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Section 1 : Champ d'application

Article Lp. 613-1

Remplacé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Pour l'application du présent chapitre est considéré comme :

- marin, toute personne, identifiée par l'autorité maritime comme marin professionnel, qui contracte un engagement maritime en vue d'occuper à bord d'un navire un emploi relatif à son exploitation,

- gens de mer, tout marin ou toute autre personne exerçant une activité professionnelle salariée à bord d'un navire pour le compte de l'armateur ou de tout autre employeur. Les personnes qui interviennent de manière occasionnelle et pour une courte durée à bord d'un navire ne sont pas considérées comme gens de mer.

Néanmoins, toute personne exerçant à bord une activité professionnelle non salariée est soumise aux dispositions des articles Lp.613-2, Lp. 613-15 à Lp.613-23, Lp.613-32, Lp.613-37, Lp.613-38, et Lp.613-44 à Lp.613-52.

Les dispositions du présent code sont applicables aux gens de mer, sous réserve des dispositions du présent chapitre.

Jurisprudence

Dans le cas d'un contrat de travail signé par les parties antérieurement à la loi n° 2016-5 du 11 février 2016 relative aux gens de mer, les dispositions du code du travail et de l'AIT ainsi que les dispositions de la convention commerce s'appliquent compte tenu des dispositions de l'article Lp. 613-1 du code du travail dans sa rédaction en vigueur au moment de la conclusion du contrat (TTN, 23 mai 2018, n° 16/103).

Article R. 613-1

L'autorité compétente mentionnée à l'article Lp. 613-3 est le chef du service de la marine marchande et des pêches maritimes.

Section 2 : Conditions d'emploi

Article Lp. 613-2

Remplacé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

L'emploi à bord d'un navire de toute personne de moins de 16 ans est interdit.

Article Lp. 613-3

Remplacé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

La surveillance médicale des salariés exerçant la profession de marin est assurée par le service de santé au travail de leur entreprise, ou à défaut par le médecin désigné par l'autorité administrative.

Article Lp. 613-4

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

A bord des navires, la formalité prévue à l'article Lp. 422-2 relatif au registre unique du personnel, est réputée accomplie par l'inscription du marin sur le rôle d'équipage du navire. La demande d'inscription du marin sur le rôle d'équipage du navire est déposée par l'armateur ou son représentant auprès de l'autorité maritime.

Section 3 : Le contrat d'engagement maritime

Article Lp. 613-5

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Tout service accompli à bord d'un navire par un marin, sous l'autorité et les directives du capitaine, donne lieu à la rédaction d'un contrat de travail avec l'armateur.

Ce contrat de travail, aussi dénommé contrat d'engagement maritime, est régi par le présent chapitre.

Le contrat d'engagement maritime peut être conclu à durée indéterminée, à durée déterminée dans les cas mentionnés à l'article Lp. 123-2, ou au voyage.

Article Lp. 613-6

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Le marin doit disposer d'un délai suffisant avant l'embarquement, en rapport avec la durée du contrat, afin de lui permettre d'examiner le contrat d'engagement et demander conseil avant de le signer. Le contrat d'engagement est établi par écrit en deux exemplaires signés par le marin et l'armateur. Le marin reçoit un exemplaire original de son contrat avant l'embarquement.

A bord des navires de jauge brute supérieure à deux cents, le capitaine conserve une copie des contrats d'engagement maritime ainsi qu'une copie des contrats de travail des autres gens de mer. A bord des navires effectuant des voyages internationaux, une copie des contrats d'engagement maritime ainsi qu'une copie des contrats de travail des autres gens de mer est également disponible en anglais.

Le capitaine conserve également un exemplaire d'un contrat-type ainsi que des éléments des conventions et accords collectifs qui portent sur les matières contrôlées au titre des inspections par l'Etat du port, dans une ou plusieurs langues étrangère dont au moins une en anglais.

Article Lp. 613-7

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Le contrat d'engagement indique :

- 1° Le nom, le prénom, la date et le lieu de naissance du marin ;
- 2° Le nom et l'adresse de l'armateur ;
- 3° Si l'engagement est conclu à durée indéterminée, à durée déterminée ou au voyage ;
- 4° Le terme du contrat lorsque le contrat est conclu à durée déterminée ou le port de destination lorsque le contrat est conclu pour un voyage ;
- 5° La durée du préavis à respecter en cas de rupture du contrat d'engagement maritime à l'initiative de l'une des deux parties ;
- 6° Le nom du navire, ou le nom des navires en cas de rôle collectif, ou le nom de l'entreprise en cas de rôle d'entreprise, sur lequel le marin est engagé, ainsi que la fonction exercée à bord.
- 7° Le lieu et la date de conclusion du contrat, ainsi que le port d'embarquement ;
- 8° Le montant du salaire et des accessoires. Dans le secteur de la pêche, lorsque la rémunération consiste, en tout ou partie, en une part du résultat de la vente des produits de la pêche, il est fait mention des éléments inclus dans les frais communs, de la répartition du produit entre l'armement et l'équipage ainsi que la part revenant au marin. Lorsque le marin pêcheur perçoit une rémunération variable calculée en fonction du volume de captures réalisé, il est fait mention de ces éléments variables ainsi que des volumes de captures correspondants.
- 9° Le régime social d'affiliation du marin et les risques couverts par ce régime ;
- 10° La référence aux conventions et accords collectifs applicables ;

11° La durée des congés payés auxquels a droit le marin, soit en application du présent chapitre, soit en application d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail lorsque cette durée est plus importante.

12° Lorsque les conditions sont réunies, le droit au rapatriement tel que fixé par le présent chapitre.

Article Lp. 613-8

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Lorsque le contrat d'engagement maritime comporte une période d'essai, seules les périodes de travail à bord du navire sont prises en compte dans le décompte de la durée de la période indiquée.

Lorsqu'il est mis fin au contrat d'engagement maritime pendant, ou au terme de la période d'essai, la rupture du contrat n'intervient qu'à l'arrivée au prochain port d'escale.

Pour un engagement à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à trois mois au plus, éventuellement renouvelable une seule fois, pour les officiers et à un mois, éventuellement renouvelable une seule fois, pour les autres membres de l'équipage.

Lorsque l'engagement est conclu à durée déterminée ou au voyage, la période d'essai est fixée à un jour par semaine, dans la limite de deux semaines s'il est conclu pour une durée inférieure à six mois, et dans la limite d'un mois s'il est conclu pour une durée supérieure à six mois. Lorsqu'un contrat au voyage porte sur une période inférieure à deux semaines, la période d'essai prend fin au premier port d'escale s'il y en a un.

Article Lp. 613-9

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

La durée maximale d'une période d'embarquement accomplie dans le cadre d'un contrat d'engagement maritime, à durée indéterminée ou à durée déterminée, est limitée à trois mois. Cette durée peut être augmentée par convention ou accord collectif sans toutefois dépasser neuf mois.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux contrats de travail des gens de mer.

Article Lp. 613-10

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Par dérogation à l'article Lp. 123-17, lorsque le terme du contrat d'engagement à durée déterminée vient à échoir au cours d'une période de navigation, celui-ci est automatiquement reporté jusqu'à l'arrivée au prochain port d'escale.

La durée de cette prolongation n'entre pas en compte dans le calcul des durées maximales des contrats de travail à durée déterminée définies par l'article Lp. 123-2.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux contrats de travail des gens de mer.

Article Lp. 613-11

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Le contrat d'engagement au voyage a pour objet la réalisation d'une expédition maritime précisément définie.

Le contrat d'engagement au voyage indique le port de départ, le port de destination dans lequel le contrat prend fin, la durée approximative du voyage, ainsi que la durée au-delà de laquelle le marin est en droit de demander son débarquement au premier port d'escale venu.

Le contrat au voyage ne peut pas être conclu pour remplacer un marin dont l'absence résulte d'un conflit collectif du travail.

L'indemnité compensatrice de congés payés prévue par l'article Lp. 123-7, ainsi que l'indemnité de précarité définie par l'article Lp. 123-14, s'appliquent aux contrats d'engagement au voyage.

Article Lp. 613-12

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Lorsqu'un ou plusieurs contrats d'engagement à durée déterminée, ou au voyage, sont conclus avec le même salarié pendant douze mois consécutifs, tout nouveau contrat d'engagement à durée déterminée, ou au voyage, conclu dans la continuité du précédent, est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Cette disposition n'est pas applicable aux contrats conclus pour remplacer un marin temporairement absent, ou pour permettre au marin d'accomplir le temps de navigation nécessaire dans le cadre d'une formation professionnelle maritime.

Article Lp. 613-13

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

La durée du préavis à respecter en cas de rupture du contrat d'engagement maritime, à l'initiative de l'une des deux parties, au-delà de la période d'essai, ne peut être inférieure à sept jours lorsque le marin a une ancienneté inférieure à six mois. Ce délai est porté à un mois pour les marins ayant une ancienneté comprise entre six mois et deux ans et à deux mois pour les marins ayant une ancienneté supérieure à deux ans.

Le marin peut résilier de manière anticipée le contrat d'engagement à durée déterminée ou au voyage, sans ouvrir droit pour l'armateur à des dommages-intérêts, lorsqu'il est établi que cette rupture intervient pour des raisons humanitaires ou d'urgence.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux contrats de travail des gens de mer.

Article Lp. 613-14

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

En cas de licenciement pour motif économique consécutif à la perte ou au naufrage du navire, le marin perçoit une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article Lp. 122-27.

Section 4 : Obligations générales et responsabilité de l'armateur

Article Lp. 613-15

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Les dispositions de la présente section s'appliquent à tous les gens de mer.

La responsabilité de l'armateur vis-à-vis des personnes embarquées peut être recherchée à la suite de tout fait survenu à bord sauf lorsqu'il est imputable à une faute de leur employeur.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions peuvent être précisées par une convention préalable à l'embarquement passée entre les parties.

Article Lp. 613-16

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

L'armateur organise et prend en charge le rapatriement des marins, lorsque le navire se trouve dans un port autre que le port d'embarquement du marin, dans les circonstances suivantes :

1° à l'expiration d'un contrat à durée déterminée ou au voyage 2° Au terme de toute période de navigation de trois mois ; cette durée peut être augmentée par voie de convention ou d'accord collectif sans pouvoir dépasser neuf mois ;

3° en cas de rupture du contrat d'engagement maritime à l'initiative de l'armateur, pendant ou après la période d'essai, ou en cas de débarquement pour motif disciplinaire. Le remboursement des frais engagés pourra toutefois être demandé au marin par l'armateur à l'issue du rapatriement lorsque celui-ci est consécutif à une faute grave ou lourde du salarié ;

4° lorsque l'armateur n'est plus en mesure de remplir ses obligations légales ou contractuelles,

5° en cas de maladie ou d'accident ou pour toute autre raison médicale, si le marin est médicalement reconnu apte à voyager ;

6° en cas de cessation de l'emploi du marin, de vente du navire, de changement d'immatriculation du navire, ou pour toute autre raison similaire ;

7° quand le navire fait route vers une zone de guerre où le marin n'accepte pas de se rendre.

Article Lp. 613-17

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Le rapatriement comprend :

1° la prise en charge des frais de transport du marin et de ses bagages, dans la limite de trente kilogrammes, par des moyens appropriés et rapides ;

2° la prise en charge du logement et de la nourriture jusqu'à l'arrivée à destination ;

3° la rémunération et les indemnités dues entre le départ du navire et l'arrivée du marin à son lieu de rapatriement ;

4° la prise en charge du traitement médical, si nécessaire, en attendant que le marin soit reconnu apte à voyager ;

La destination du rapatriement est par défaut le lieu de résidence du marin, ou tout autre lieu défini par convention entre les parties.

Le temps nécessaire au rapatriement ne peut être déduit des congés payés du marin.

Article Lp. 613-18

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

L'armateur doit être en mesure de garantir financièrement le rapatriement éventuel des marins. Aucune avance ne peut être exigée du marin en vue de couvrir les frais de rapatriement.

Article Lp. 613-19

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

L'armateur organise les soins à bord, et maintient en conformité le matériel ainsi que la dotation médicale embarquée, conformément à la réglementation applicable en matière de sécurité des navires.

Article Lp. 613-20

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Les marins disposent du droit de consulter un médecin ou un dentiste dans un port d'escale lorsque cela est réalisable.

Les frais médicaux, y compris le traitement médical, l'hospitalisation, la fourniture des médicaments et autres moyens thérapeutiques, engendrés par la maladie ou l'accident survenu au marin depuis le commencement de son service sont à la charge de l'armateur. Cette prise en charge intervient jusqu'à la fin du rapatriement du marin si cela est nécessaire.

Article Lp. 613-21

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Les frais funéraires y compris le rapatriement du corps et des effets personnels d'un marin décédé à bord, ou en escale, sont à la charge de l'armateur.

Article Lp. 613-22

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Les gens de mer ont droit à la nourriture et à l'eau potable gratuitement pendant toute la durée de leur service à bord. Cette prise en charge couvre également les périodes d'acheminement lorsque le port d'embarquement et de débarquement se situent hors de la Nouvelle-Calédonie.

Dans le secteur de la pêche, lorsque les marins sont rémunérés sur une part du produit des ventes, il peut être dérogé à l'alinéa précédent en imputant la charge correspondante sur les frais communs déduits de la masse nette partageable.

L'approvisionnement en eau potable et en nourriture est réalisé en quantité suffisante pour couvrir les besoins de l'ensemble des gens de mer présents à bord pendant toute la durée de leur embarquement. La nourriture servie doit être d'une qualité satisfaisante, disposer d'une valeur nutritive suffisante et tenir compte des habitudes culturelles des gens de mer présents à bord.

Lorsqu'au moins dix gens de mer sont embarqués, le personnel affecté à la préparation des repas pris à bord doit avoir reçu une formation adaptée. Lorsque le navire concerné est un navire de commerce, un cuisinier est affecté à la préparation des repas à bord après avoir reçu une formation de cuisinier embarqué.

Lorsque l'embarquement est d'une durée inférieure à 24 heures, la fourniture de nourriture peut être remplacée par une indemnité de valeur équivalente, dont le montant est déterminé par accord collectif ou, à défaut, par le contrat de travail.

Article Lp. 613-23

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Les marins sont logés gratuitement à bord du navire pendant toute la durée de l'embarquement. A bord des navires autres que de pêche cette obligation comprend également la fourniture des effets de couchage.

L'ensemble des locaux affectés à l'équipage comprenant les cabines et leur mobilier, les installations sanitaires, les réfectoires et salles à manger, les locaux de récréation et l'infirmerie sont conçus et maintenus en état par l'armateur conformément à la réglementation applicable en matière de sécurité des navires.

L'existence, la nature, le volume et le confort de ces locaux sont en rapport avec la dimension et la configuration du navire, ainsi que la durée de la navigation pratiquée.

Chaque marin est tenu d'effectuer, en dehors du temps de service, la mise en état de propreté de son poste d'équipage.

Section 5 : Durée du travail

Article Lp. 613-24

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

La présente section s'applique aux gens de mer.

Article Lp. 613-25

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Est considéré comme temps de travail effectif le temps pendant lequel le personnel embarqué est, suite à un ordre donné, à la disposition du capitaine, hors des locaux qui lui servent d'habitation à bord.

Sous-section 1 : Navires autres que de pêche

Article Lp. 613-26

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

La durée légale du travail à bord des navires autres que de pêche est fixée par l'article Lp. 221-1.

Cette durée peut être annualisée par voie de convention ou d'accord collectif.

Article Lp. 613-27

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Lorsque l'organisation du travail à bord du navire est établie sur une base hebdomadaire, le régime des heures supplémentaires est régi par les articles Lp. 221-3 à Lp. 221-12.

Article Lp. 613-28

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Le travail à bord des navires peut, par voie de convention ou d'accord collectif, être organisé sous forme de cycles réguliers alternant des périodes d'embarquement et des périodes de repos à terre.

Le calcul du nombre d'heures supplémentaires, pour l'application des dispositions des articles Lp. 221-3 à Lp. 221-12, est établi d'après la durée du travail hebdomadaire moyenne du cycle.

Article Lp. 613-29

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Une convention ou un accord collectif peut prévoir le remplacement du paiement des heures supplémentaires accomplies dans la limite des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, par l'octroi de jours de repos compensateurs. Dans ce cas, les articles Lp. 221-3 à Lp. 221-13 ne sont pas applicables.

La convention ou l'accord collectif définit le nombre de jours de repos compensateurs acquis par mois d'embarquement ; ce nombre ne peut être inférieur à huit jours par mois d'embarquement.

Les jours de repos compensateurs acquis par mois d'embarquement, ou proportionnellement à la durée d'embarquement effectuée, sont obligatoirement pris à terre et ne se confondent pas avec les jours de congés payés prévus par l'article Lp. 613-40, ni avec les jours de repos hebdomadaires dont la prise est différée à l'issue de l'embarquement, ni avec les jours fériés chômés en vigueur dans l'entreprise.

Article Lp. 613-30

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

La durée maximale quotidienne du travail à bord des navires autres que de pêche est de douze heures par période de vingt-quatre heures.

A bord des remorqueurs et chalands qui ne sortent pas des ports et rades, à bord des navires du service de pilotage, la durée maximale quotidienne du travail peut être portée à quatorze heures par période de vingt-quatre heures par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Dans ce cas, la convention ou l'accord collectif prévoit des mesures assurant le respect en toutes circonstances de l'obligation de veille ainsi que des mesures compensatoires sous forme de repos ou congés supplémentaires.

Le repos quotidien ne peut être inférieur à dix heures par période de vingt-quatre heures. Ce repos ne peut être fractionné en plus de deux périodes dont l'une d'une durée d'au moins six heures consécutives.

L'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne peut dépasser quatorze heures.

Article Lp. 613-31

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

La durée maximale de travail à bord des navires autres que de pêche est de soixante-douze heures par période de sept jours.

A bord des remorqueurs et chalands qui ne sortent pas des ports et rades, cette durée peut être portée à quatre-vingt-quatre heures par période de sept jours par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, la convention ou l'accord collectif prévoit des mesures assurant le respect en toutes circonstances de l'obligation de veille ainsi que des mesures compensatoires sous forme de repos ou de congés supplémentaires.

Article Lp. 613-32

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Sur ordre du capitaine, les durées maximales de travail définies dans la présente section peuvent être dépassées en cas d'urgence pour assurer la sécurité immédiate du navire, de ses passagers ou de sa cargaison, ou pour porter secours ou assistance à d'autres navires ou d'autres personnes en détresse en mer.

Le marin, quel que soit le genre d'armement du navire, est tenu de travailler au sauvetage du navire et à la récupération de ses débris, des effets naufragés et de la cargaison.

Article Lp. 613-33

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Un tableau précisant l'organisation du travail à bord est affiché dans les locaux réservés à l'équipage.

Ce tableau définit, pour chaque fonction, les périodes de travail et de repos en service à la mer et en service au port. Il mentionne le nombre maximal d'heures de travail prescrit par le présent code ou la convention collective applicable.

A bord des navires dont la jauge est supérieure à deux cent cinquante qui effectuent une navigation internationale ce tableau est également tenu en anglais.

Article Lp. 613-34

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Le capitaine ou son représentant établit et tient à jour un registre des heures quotidiennes de travail effectuées. Chaque feuillet du registre mentionne l'ensemble des journées de travail accomplies par un marin au cours d'un mois, en précisant pour chacune d'entre elles les heures de travail et de repos.

En fin de mois le marin émarge le feuillet le concernant ; une copie de celui-ci lui est remise après avoir été signée par le capitaine ou son représentant.

Ce registre peut être consulté par les délégués de bord.

Sous-section 2 : Navires de pêche

Article Lp. 613-35

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

A bord des navires de pêche la durée légale du travail est calculée en nombre de jours de mer par an, sur une base annuelle de deux cent cinquante jours, comprenant les périodes de service à la mer et les périodes de travail effectuées à terre.

Le plafond des jours de mer est fixé à deux cent soixante-quinze jours par an.

Les jours de mer supplémentaires accomplis entre le seuil de deux cent cinquante jours et le plafond de deux cent soixante-quinze jours par an ouvrent droit à une majoration de salaire de vingt-cinq pour cent.

Article Lp. 613-36

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

A bord des navires de pêche la durée minimale de repos ne peut être inférieure à dix heures par période de vingt-quatre heures et soixante-dix-sept heures par périodes fixes de sept jours décomptées à partir de l'appareillage du navire.

Le repos de dix heures par période de vingt-quatre heures contient au minimum une période de six heures consécutives ou deux périodes de quatre heures consécutives.

Le capitaine établit et tient à jour un document sur lequel sont consignées les heures de repos de l'équipage.

Article Lp. 613-37

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Sur ordre du capitaine, les durées maximales de travail définies dans la présente sous-section peuvent être dépassées en cas d'urgence pour assurer la sécurité immédiate du navire, de ses passagers ou de sa cargaison, ou pour porter secours à d'autres navires ou d'autres personnes en détresse en mer. Les durées maximales de travail peuvent également être dépassées pour permettre la récupération des appareils de pêche perdus en mer.

Le marin, quel que soit le genre d'armement du navire, est tenu de travailler au sauvetage du navire et à la récupération de ses débris, des effets naufragés et de la cargaison.

Section 6 : Salaires

Article Lp. 613-38

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

En cas d'embarquement d'une durée supérieure à un mois en dehors des eaux territoriales de la Nouvelle-Calédonie l'armateur prend les mesures nécessaires afin de permettre aux gens de mer de faire parvenir, à leur demande, tout ou partie de leur rémunération à leur famille, aux personnes à leur charge ou à leurs ayants droit.

Article Lp. 613-39

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Les marins pêcheurs rétribués soit à salaire fixe, soit sur une part du produit des ventes, ou en fonction du volume de captures réalisé, perçoivent une rémunération au moins égale au salaire minimum agricole garanti prévu par le présent code.

Les frais communs déduits de la masse nette partageable, en cas de rémunération à la part du produit des ventes, ne peuvent comprendre que des charges de produits consommables nécessaires à la réalisation de la campagne de pêche.

Section 7 : Repos et congés

Article Lp. 613-40

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

La durée du congé annuel est pour les marins, de trois jours par mois de service.

Article Lp. 613-41

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Le droit au repos hebdomadaire des gens de mer, tel que défini par l'article Lp. 231-2, peut être attribué, en fonction de l'activité maritime de l'entreprise, de la manière suivante :

1° le dimanche ;

2° un autre jour de la semaine par roulement ;

3° lors d'une escale ou de manière différée à l'issue de l'embarquement en cas de navigation supérieure à six jours consécutifs. Dans ce cas, le repos hebdomadaire différé est pris dans un délai maximum de quatre mois à l'issue de l'embarquement.

Jurisprudence

Les dispositions de l'article Lp. 613-40 du CTNC (travail dominical des gens de mer) qui ont été créées par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2005 ne sont pas applicables au contrat de travail ayant été signé en mai et dont la fin d'exécution est antérieure à cette loi. Il convient donc de se référer aux dispositions du CTNC alors applicables aux marins et notamment celles des articles Lp. 231-1 et suivants du CTNC selon lesquelles tout salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, en principe le dimanche (TTN, 23 mai 2018, n°18/86).

Section 8 : Grève et conflits collectifs

Article Lp. 613-42

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Les marins affectés à une fonction prévue dans la fiche d'effectif du navire visée par l'autorité maritime, ne peuvent exercer le droit de grève durant la période de navigation comprise entre l'appareillage et la fin des manœuvres d'accostage dans le prochain port d'arrivée. En dehors de cette période, le droit de grève de ces marins peut s'exercer sans préjudice des autres dispositions particulières du présent code relatives à l'exercice du droit de grève.

Section 9 : Santé et sécurité au travail

Article Lp. 613-43

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Le salarié relevant du statut des gens de mer ayant un motif raisonnable de penser qu'il se trouve exposé à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé en avise immédiatement le capitaine

du navire, qui prend sans délai les mesures et donne les instructions nécessaires à l'équipage en vue du rétablissement d'une situation normale. Dès le retour à une situation normale, le capitaine du navire consigne sur le journal de bord la nature et la cause du danger, le nom du marin exposé, ainsi que les mesures prises, et en informe les délégués de bord.

Une copie de la page du livre de bord relative à cette situation est transmise à l'autorité maritime.

Section 10 : Obligations professionnelles des marins et discipline à bord

Article Lp. 613-44

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Les salariés relevant du statut des gens de mer sont soumis au règlement intérieur de l'entreprise ainsi qu'aux dispositions prévues par le présent code en matière de droit disciplinaire, sans préjudice des prérogatives accordées par la loi au capitaine du navire pour maintenir la police intérieure et la discipline du bord.

Les gens de mer peuvent présenter au capitaine ou à son représentant, soit directement, soit par l'intermédiaire des délégués de bord, toute plainte ou réclamation relative aux conditions de travail et de vie à bord.

Nul ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir présenté une plainte ou une réclamation, ou pour avoir assisté un marin dans l'emploi précité.

Section 11 : Jeunes travailleurs

Article Lp. 613-45

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

La durée du travail des jeunes âgés de moins de dix-huit ans, employés à bord des navires de pêche ainsi que des navires autres que de pêche, est limitée à huit heures par jour et trente-neuf heures par semaine.

Des dérogations peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'autorité mentionnée à l'article Lp. 711-2 après avis conforme du médecin du travail mentionné à l'article Lp. 613-3.

Article Lp. 613-46

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Tout travail, ou service de quart de nuit, de vingt heures à cinq heures est interdit aux jeunes âgés de moins de dix-huit ans.

Pour des raisons pédagogiques liées au suivi d'une formation en alternance ou d'un enseignement professionnel, une dérogation au travail de nuit peut être accordée par l'autorité mentionnée à l'article Lp. 711-2 après avis conforme du médecin du travail mentionné à l'article Lp. 613-3.

Article Lp. 613-47

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Les jeunes âgés de moins de dix-huit ans bénéficient d'au moins un jour de repos par semaine.

Lorsque la durée de l'expédition maritime est supérieure à six jours, le repos hebdomadaire est pris à bord.

Article Lp. 613-48

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Les jeunes âgés de moins de dix-huit ans embarqués sur un navire, dans le cadre d'un contrat d'engagement maritime ou d'une convention avec un établissement scolaire ou un organisme de formation, ne peuvent être employés aux travaux suivants :

- 1° opérations de maintenance à la machine et service de quart à la machine sans surveillance ;
- 2° conduite des engins de pêche au filage et au virage ;
- 3° conduite et entretien des engins de traction, de manutention ou de levage de charges,
- 4° dans les chambres froides et les congélateurs ;
- 5° travaux en hauteur ;
- 6° travaux hyperbares ;
- 7° fonction de cuisinier.

Section 12 : Dispositions pénales

Article Lp. 613-49

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Le fait de méconnaître l'interdiction de recourir au contrat d'engagement au voyage prévue au troisième alinéa de l'article Lp. 613-11 est puni d'une amende de 447 500 CFP.

Article Lp. 613-50

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Est puni d'une amende de 895 000 CFP le fait pour l'armateur de ne pas organiser le rapatriement des gens de mer dans les circonstances et les conditions prévues aux articles Lp. 613-16 et Lp. 613-17.

Article Lp. 613-51

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Est puni d'une amende de 895 000 CFP le fait pour l'armateur :

- de ne pas organiser les soins à bord lorsque l'état d'une ou plusieurs personnes embarquées le nécessite, conformément aux dispositions de l'article Lp. 613-19,
- de ne pas disposer à bord du matériel médical ou de la dotation médicale prévue par la réglementation, conformément aux dispositions de l'article Lp. 613-19,
- de ne pas prendre les mesures permettant aux gens de mer de consulter un médecin ou un dentiste dans un port d'escale lorsque cela est réalisable, conformément aux dispositions de l'article Lp. 613-20,
- de ne pas prendre en charge les frais médicaux, y compris le traitement médical, l'hospitalisation, la fourniture des médicaments et autres moyens thérapeutiques, engendrés par la maladie ou l'accident survenu au marin depuis le commencement de son service jusqu'à la fin du rapatriement du marin le cas échéant, conformément aux dispositions de l'article Lp. 613-20.

Article Lp. 613-52

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1^{er}-I

Est puni d'une amende de 447 500 CFP le fait pour l'armateur :

- de ne pas offrir gratuitement aux gens de mer, ou de leur offrir moyennant paiement ou retenue sur salaire ou toute compensation en nature, la nourriture et l'eau potable en quantité et en qualité appropriée, conformément aux dispositions de l'article Lp. 613-22,

- de ne pas loger gratuitement les marins à bord ou, à bord des navires autres que de pêche, de ne pas leur offrir les effets de couchage, conformément aux dispositions de l'article Lp. 613-23,

- de ne pas maintenir dans un état satisfaisant les locaux affectés à l'équipage, conformément aux dispositions de l'article Lp. 613-19.

Chapitre IV : Mineurs

Article Lp. 614-2

La durée de présence dans les mines souterraines considérée comme durée de travail effectif, ne peut excéder trente-huit heures quarante minutes par semaine.

Des conditions spéciales du travail peuvent être définies pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans.

Chapitre V : Artistes

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Section 1 : Définition et modalités du portage salarial

Article Lp. 615-1

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Les prestations artistiques qui sont fournies contre paiement d'une rémunération, peuvent faire l'objet de missions contractualisées dans le cadre du portage salarial.

Sont notamment considérées comme des prestations artistiques pour l'application du présent chapitre la conception ou création, l'exécution ou l'interprétation d'une œuvre au sens des articles L. 112-1 et L. 112-2 du code de la propriété intellectuelle.

Un arrêté du gouvernement fixe en tant que de besoin la liste des prestations artistiques relevant du présent article.

Article Lp. 615-2

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une structure de portage salarial agréée, une personne portée et des clients, comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par la structure de portage salarial.

Article Lp. 615-3

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

La personne portée apporte sa clientèle. Elle négocie directement avec la personne cliente la nature de la prestation à réaliser et la rémunération.

La structure de portage salarial n'a pas l'obligation de fournir du travail au salarié.

Les droits de la personne portée sur son apport de clientèle sont garantis.

Article Lp. 615-4

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Lorsque le contrat de travail conclu avec la structure de portage salarial est à temps partiel, il peut ne pas mentionner de durée minimale du travail. De même, ni les périodes de travail, ni la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes n'ont à être précisées.

Article Lp. 615-5

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Les dispositions des articles Lp. 142-1 et Lp. 142-2 relatives au salaire minimum garanti sont applicables au portage salarial.

Article Lp. 615-6

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Les excédents éventuels d'encaissement de la structure de portage salarial sont versés à la personne portée sous forme de salaires complémentaires après déduction des charges imputables.

Article Lp. 615-7

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Le défaut de paiement de la prestation par le client est sans incidence sur le versement de la rémunération à la personne portée.

La rémunération est versée mensuellement.

Section 2 : Les personnes portées

Article Lp. 615-8

Toute personne peut conclure avec une structure de portage salarial agréée une convention de portage salarial telle que mentionnée à l'article Lp. 615-1, pour la réalisation d'une prestation artistique.

Cette convention est présumée être un contrat de travail, quel que soit le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties.

Il n'y a pas lieu de rechercher s'il existe entre la personne portée et la structure de portage salarial un lien de subordination juridique.

Article Lp. 615-9

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

La présomption instituée à l'alinéa 2 de l'article Lp. 615-8 subsiste, même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle.

Article Lp. 615-10

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Les clauses limitant dans le temps la durée ou la possibilité de la personne portée à exercer son activité artistique sont interdites.

Section 3 : Les structures de portage salarial

Article Lp. 615-11

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

L'activité de portage salarial est exercée par une structure de portage salarial agréée qui peut être constituée sous forme d'association type loi 1901 ou de société commerciale.

L'agrément est accordé lorsque la structure de portage salarial justifie respecter les dispositions fixées au présent chapitre.

Un arrêté du gouvernement fixe les modalités de délivrance de l'agrément ⁽¹⁾.

NB ⁽¹⁾ : Voir l'arrêté n° 2014-2761/GNC du 21 octobre 2014.

Article Lp. 615-12

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

La structure de portage salarial agréée assure en responsabilité civile professionnelle la personne portée pour les dommages qu'elle pourrait provoquer chez le client pendant l'exécution de la prestation.

Article Lp. 615-13

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

La structure de portage salarial agréée souscrit une assurance financière en vue de garantir le paiement des sommes dues à la personne portée ainsi que le versement des cotisations sociales en cas de défaillance.

En tant que de besoin, une délibération du congrès de la Nouvelle-Calédonie autorise la Nouvelle-Calédonie à se porter caution de la structure de portage salarial agréée auprès des compagnies d'assurance.

Article Lp. 615-14

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Le gouvernement remet au congrès avant le 1er octobre de chaque année, un rapport évaluant le coût et l'efficacité du dispositif de portage salarial. Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations relatives à la poursuite de ce dispositif ou à son amélioration.

**Titre II : REGLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES ETABLIES
HORS DE LA NOUVELLE-CALEDONIE Y EFFECTUANT UNE
PRESTATION DE SERVICE AVEC DU PERSONNEL SALARIE****Chapitre I : Champ d'application****Article Lp. 621-1**

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux entreprises établies hors de la Nouvelle-Calédonie qui détachent un ou plusieurs salariés au sens du présent code pour l'accomplissement d'une prestation de services et qui participent:

1° A l'exécution de travaux de construction ou d'installation d'un ensemble de structures et d'infrastructures destinées aux activités minières et métallurgiques ;

2° A l'exécution de travaux de modification ou d'extension des structures ou infrastructures mentionnées à l'alinéa précédent.

Jurisprudence

Si l'avenant de détachement signé entre le salarié et la société X prévoit que cette dernière maintiendra le rattachement du salarié à son organisme social d'origine, cette dispositions doit se lire à la lumière de l'accord cadre de détachement signé entre la société X et Y, lequel prévoit que la société X agit en qualité de mandataire de cette dernière pour le paiement des salaires et cotisations des salariés détachés, la charge définitive des charges sociales incombant au mandant. Le salarié était affilié au régime de sécurité sociale de sorte que la société X n'avait aucune obligation de l'affilier à la CAFAT (TTN, 31 juillet 2018, n° 18/128).

Article R. 621-1

Les travaux mentionnés à l'article Lp. 621-1 comprennent notamment :

1° La réalisation, la remise en l'état, la modification ou l'élimination de constructions ;

2° Les travaux de montage ou de première installation d'un bien nécessaire à la réalisation des structures et infrastructures ou nécessaire au fonctionnement des activités visées à l'article Lp. 621-1;

3° Les travaux de construction ou de modification d'ouvrages annexes nécessaires à la réalisation des ensembles visés à l'article Lp. 621-1 ou à leur fonctionnement, totalement ou partiellement.

Article Lp. 621-2

Est détaché au sens du présent chapitre, tout salarié qui, pendant une période de temps limitée, exécute son contrat de travail hors de son lieu de travail habituel, dans le cadre d'une prestation de

REGLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES ETABLIES HORS DE LA NOUVELLE-CALEDONIE Y EFFECTUANT UNE PRESTATION DE SERVICE AVEC DU PERSONNEL SALARIE

services définie à l'article Lp. 621-1, et qui est envoyé en Nouvelle-Calédonie par l'entreprise qui l'emploie:

1° Soit dans le cadre d'un contrat d'entreprise conclu entre son employeur et le destinataire de la prestation de services ;

2° Soit dans une entité appartenant au même groupe que son employeur et exerçant son activité en Nouvelle-Calédonie ;

3° Soit dans le cadre d'une mise à disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité en Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 621-3

Le détachement, y compris les congés, ne peut excéder :

1° Un an pour le personnel d'exécution. Cette durée peut être prolongée de 6 mois au plus ;

2° Trois ans pour le personnel d'encadrement, les ingénieurs et techniciens. Cette durée peut être prolongée d'un an au plus.

Chapitre II : Réglementation applicable**Section 1 : Durée du travail**

Ce niveau de plan (section 1) n'existe que dans la partie réglementaire.

Article Lp. 622-1

Modifié par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 7

Modifié par la loi du pays n° 2020-7 du 15 mai 2020 – Art. unique, II

Quelle que soit la loi applicable au contrat de travail exécuté dans les conditions définies aux articles Lp. 621-1 et Lp. 621-2 et sans préjudice des dispositions contractuelles plus favorables, sont réputées impératives les dispositions suivantes :

1° L'article Lp. 112-1 relatif à l'interdiction de toute mesure discriminatoire en matière d'offre d'emploi, d'embauche et de relations de travail ;

2° Les articles Lp. 132-2 et Lp. 133-1 relatifs à la prohibition des amendes et sanctions pécuniaires ;

3° Les articles Lp. 141-1 et Lp. 113-1 relatifs à l'égalité professionnelle et des salaires entre les hommes et les femmes ;

4° L'article Lp. 142-1 relatif au salaire minimum garanti. La rémunération versée au salarié est appréciée compte tenu du salaire de base et de tous les avantages et accessoires versés en contrepartie du travail, directement ou indirectement, en espèces ou en nature ; les heures

REGLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES ETABLIES HORS DE LA NOUVELLE-CALEDONIE Y EFFECTUANT UNE PRESTATION DE SERVICE AVEC DU PERSONNEL SALARIE

effectuées au-delà de la trente-neuvième heure par semaine donnent lieu à une majoration de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes ;

5° Au titre des mesures protectrices applicables aux conditions de travail des femmes, des enfants et des jeunes, les articles Lp. 126-4, Lp. 126-7, Lp. 126-17 et Lp. 126-18 relatifs à la protection de la maternité, les articles Lp. 251-1, Lp. 251-2 et Lp. 253-1 relatifs au temps de travail et au travail de nuit des jeunes travailleurs ;

6° Les articles Lp. 221-14 à Lp. 221-16 relatif aux durées quotidienne et hebdomadaire maximales de travail. En cas de nécessité et sur justifications, l'entreprise peut être autorisée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie à dépasser cette durée hebdomadaire maximale de quarante-huit heures pendant une période limitée et pour une durée qui ne dépasse pas soixante heures par semaine et à dépasser la durée quotidienne maximale de dix heures pendant une période limitée et pour une durée qui ne dépasse pas douze heures par jour ;

7° L'article Lp. 231-2 relatif au repos hebdomadaire ;

8° L'article Lp. 232-3 relatif aux jours fériés, et l'article Lp. 241-2 relatifs aux congés annuels payés ;

9° Au titre de la santé et de la sécurité au travail, les dispositions du chapitre I^{er} du titre VI du livre II, les dispositions des sections 1, 2 et 3 du chapitre IV du titre VI du livre II, les articles Lp. 269-1 à Lp. 269-4 ainsi que l'article Lp. 269-6 ;

10° Les articles Lp. 263-1 à Lp. 263-5 et l'article Lp. 263-19 relatifs à la médecine du travail ;

11° Les articles Lp. 323-1, Lp. 323-3, Lp. 323-4, Lp. 324-2 et Lp. 324-3 relatifs à l'exercice du droit syndical ;

12° L'article Lp. 371-1 relatif au droit de grève.

Article R. 622-1

Pour bénéficier des dispositions mentionnées au 6° de l'article Lp. 622-1, les entreprises mentionnées à l'article Lp. 621-1, pour leur propre compte et pour celui de leurs sous-traitants, adressent une demande motivée au directeur du travail et de l'emploi, qui en accuse réception.

Article R. 622-2

La demande précise la nature et la portée des dérogations sollicitées.

Elle indique notamment :

1° La durée pour laquelle elle est sollicitée ;

2° Le nombre de salariés concernés par la dérogation ;

3° Le volume d'heures de travail nécessaire ;

**REGLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES ETABLIES HORS DE LA NOUVELLE-CALEDONIE Y
EFFECTUANT UNE PRESTATION DE SERVICE AVEC DU PERSONNEL SALARIE**

4° L'ensemble des raisons notamment techniques qui rend la dérogation nécessaire.

Article R. 622-3

Le gouvernement, sur le rapport du directeur du travail et de l'emploi, statue sur la demande dans le délai d'un mois.

Article R. 622-4

Les dérogations accordées en application du titre peuvent être rapportées lorsque les conditions qui ont présidé à leur délivrance cessent d'être remplies ou sont substantiellement modifiées.

Section 2 : Salaires et accessoires

Ce niveau de plan (section 2) n'existe que dans la partie réglementaire.

Article R. 622-5

Pour l'application du 4° de l'article Lp. 622-1, sont considérées comme un avantage en nature les prestations répertoriées ci-après, fournies de façon régulière au salarié et ne constituant pas un remboursement de frais :

1° Mise à disposition d'un logement ainsi que la fourniture des charges de fonctionnement de ce logement, telles que l'eau, l'électricité, le gaz, le service de blanchissage ;

2° Fourniture de repas ;

3° Fourniture d'un moyen de transport non lié aux nécessités de l'emploi occupé ;

4° Prise en charge de voyages d'agrément ou de retour au pays non liés à l'exécution ou à la fin du contrat de travail ;

5° Prise en charge de frais de télécommunication.

Article R. 622-6

La nourriture est évaluée au coût réel de revient pour l'employeur sans pouvoir dépasser deux fois et demie le taux horaire du salaire minimum garanti pour trois repas, deux fois le taux horaire du salaire minimum garanti pour deux repas, ou une fois le taux horaire du salaire minimum garanti pour un repas par jour.

Le logement est évalué, par jour, au coût réel de revient pour l'employeur sans pouvoir dépasser quatre fois le taux horaire du salaire minimum garanti.

**REGLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES ETABLIES HORS DE LA NOUVELLE-CALEDONIE Y
EFFECTUANT UNE PRESTATION DE SERVICE AVEC DU PERSONNEL SALARIE**

Les autres avantages en nature sont évalués d'après leur valeur réelle, sans pouvoir dépasser le prix de revient pour l'employeur.

Article R. 622-7

La partie du salaire versée sous forme d'avantages en nature par l'employeur ne peut être supérieure au tiers de la rémunération totale.

Article R. 622-8

Il est interdit de verser tout ou partie du salaire sous forme de boissons alcoolisées.

Article R. 622-9

Modifié par la délibération n° 375 du 23 avril 2008 – Art. 2-VI

Lorsque les stipulations du contrat prévoient que le salaire est payé dans une autre devise que le franc CFP, le contrat doit comporter une clause prévoyant qu'en cas de fluctuation de la devise de paiement par rapport au franc CFP, le montant du salaire converti dans cette devise ne peut être inférieur au montant en franc CFP correspondant au salaire minimum prévu à l'article Lp. 142-1, éventuellement majoré en application des dispositions de l'article Lp. 622-1.

Article R. 622-10

Lors du paiement de sa rémunération, l'employeur remet au salarié une pièce justificative mentionnant :

- 1° Le montant de la rémunération brute prévue au contrat ainsi que le nombre d'heures auquel elle correspond ;
- 2° L'objet et le coût des avantages en nature et le montant imputé sur la rémunération ;
- 3° Le montant du salaire net.

Lorsque le contrat stipule que le salaire est payé dans une autre devise que le Franc CFP, les mentions prévues aux 1°, 2° et 3° sont exprimées à la fois en Francs CFP et dans la devise de paiement.

Un double de la pièce justificative remise au salarié est tenu à la disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail.

Article R. 622-11

REGLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES ETABLIES HORS DE LA NOUVELLE-CALEDONIE Y EFFECTUANT UNE PRESTATION DE SERVICE AVEC DU PERSONNEL SALARIE

La partie du salaire versée en espèces en Nouvelle-Calédonie est payée en Franc CFP.

Elle est payée un jour ouvrable et au lieu du travail ou de l'hébergement si celui-ci est assuré par l'employeur.

Le versement en espèces de tout ou partie du salaire ne peut être effectué dans un débit de boissons.

Article R. 622-12

L'organisation par l'employeur, directement ou indirectement, sur les lieux de travail ou sur les lieux où les travailleurs sont logés, de la vente de marchandises aux salariés pour leurs besoins courants, ou économat, fait l'objet d'une déclaration au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Celle-ci précise la nature et les catégories de denrées mises en vente.

La mise en place d'un économat est autorisée sous les réserves suivantes :

- 1° Que les salariés n'aient aucune obligation de s'y fournir ;
- 2° Que la vente des marchandises y soit effectuée sans bénéfice ;
- 3° Que les prix des marchandises mises en vente soient affichés lisiblement ;
- 4° Que la comptabilité de l'économat soit autonome et distincte de celle de l'entreprise.

La vente d'alcools ou spiritueux est interdite.

Aucune compensation ne peut être effectuée par l'employeur entre le salaire dû au salarié et les dettes contractées par le salarié auprès de l'économat.

Le fonctionnement des économats est contrôlé conjointement par les inspecteurs ou contrôleurs du travail et par les contrôleurs du service du contrôle des prix.

En cas de manquements graves et répétés, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut, sur le rapport du directeur du travail et de l'emploi ou du directeur des affaires économiques, prononcer par arrêté la fermeture provisoire ou définitive d'un économat.

Section 3 : Représentation du personnel

Ce niveau de plan (section 3) n'existe que dans la partie réglementaire.

Article Lp. 622-2

Les conditions d'exercice de l'action syndicale et la détermination des conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales des salariés détachés au sens de Lp. 621-2 peuvent faire l'objet de négociations collectives.

L'accord collectif conclu dans les conditions prévues à l'alinéa précédent est un acte écrit à peine de nullité passé entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues

REGLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES ETABLIES HORS DE LA NOUVELLE-CALEDONIE Y EFFECTUANT UNE PRESTATION DE SERVICE AVEC DU PERSONNEL SALARIE

représentatives selon la loi qui régit leurs statuts et, d'autre part, une entreprise ou un groupement d'entreprises mentionnées à l'article Lp. 621-1.

Les articles Lp. 331-4 et Lp. 331-5 sont applicables aux accords régis par le présent article.

Article Lp. 622-3

Les salariés soumis aux dispositions du présent titre sont représentés par un ou plusieurs délégués élus par un collège unique formé des salariés détachés des entreprises mentionnées à l'article Lp. 621-1 formant entre elles une unité géographique comprenant un effectif minimum fixé par délibération du congrès.

Ce ou ces délégués ont pour mission de présenter toutes réclamations concernant les conditions de travail, d'hygiène, de sécurité ainsi que les conditions d'hébergement des salariés détachés.

Les dispositions de l'article Lp. 354-1 relatif au licenciement d'un salarié protégé sont applicables à ces délégués.

Article R. 622-13

Le nombre des délégués des salariés prévus à l'article Lp. 622-3 est fixé comme suit :

- De 100 à 499 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- De 500 à 999 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- De 1000 salariés à plus : 12 titulaires et 12 suppléants.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants.

Le scrutin est de liste avec représentation proportionnelle au plus fort reste.

Chaque liste est établie avec un nombre égal de candidat que de sièges à pourvoir.

Lorsque le nombre d'entreprises entrant dans le cadre défini à l'article Lp. 622-3 le permet, les listes de candidats doivent être composées de salariés :

- D'au moins deux entreprises distinctes pour trois postes à pourvoir ;
- D'au moins trois entreprises distinctes pour six postes à pourvoir ;
- D'au moins cinq entreprises distinctes pour douze postes à pourvoir.

Les délégués du personnel sont élus pour six mois et rééligibles.

Article Lp. 622-4

REGLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES ETABLIES HORS DE LA NOUVELLE-CALEDONIE Y EFFECTUANT UNE PRESTATION DE SERVICE AVEC DU PERSONNEL SALARIE

Les contestations relatives à l'élection des délégués institués en application du présent chapitre sont de la compétence du juge judiciaire.

Article Lp. 622-5

Les chantiers ou leurs dépendances des entreprises définies à l'article Lp. 621-1 ne constituent pas des établissements ou des entreprises au sens des dispositions des articles Lp. 262-1, Lp. 262-5, Lp. 323-12, Lp. 341-1 et Lp. 342-1.

Article Lp. 622-6

Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 7 V

L'autorisation de travail prévue à l'article Lp. 452-1 est délivrée au salarié relevant du présent chapitre pour une durée au plus égale à un an. Elle peut être renouvelée dans les mêmes conditions sans que la durée cumulée résultant des renouvellements successifs puisse excéder la durée du détachement.

L'autorisation est subordonnée au respect des dispositions du présent chapitre et du troisième alinéa de l'article Lp 103 de la loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie par le contrat de travail présenté au visa de l'autorité administrative.

La prospection et, le cas échéant, l'embauche des personnels nécessaires aux chantiers prévus par le présent chapitre s'effectuent en priorité en Nouvelle-Calédonie.

Le recours à des personnels salariés extérieurs à la Nouvelle-Calédonie s'effectue au regard des emplois salariés restants et non pourvus, après consultation des fichiers du service public de l'emploi.

Section 4 : Médecine du travail**Article R. 622-14**

En application de l'article Lp. 622-1, pour les entreprises définies à l'article Lp. 621-1, la surveillance médicale des salariés détachés, est assurée dans le cadre d'un service médical autonome ou d'un service médical interentreprises.

Dans le cadre d'un suivi médical des salariés par un service autonome, celui-ci pourra, après autorisation du directeur du travail et de l'emploi, prendre en charge des salariés détachés d'autres entreprises mentionnées à l'article Lp. 621-1.

Section 5 : Dispositions pénales

Article R. 622-15

Le fait pour un employeur ou un chef d'établissement de déduire de la rémunération un montant d'avantages en nature supérieur aux limites prévues par les articles R. 622-4 et R. 622-6 est puni des peines prévues pour les contraventions de la cinquième classe.

Sont punis des mêmes peines ceux qui auront contrevenu aux dispositions des articles R. 622-7, R. 622-8, R. 622-9, R. 622-10 et R. 622-12.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

En cas de récidive dans le délai d'un an, le contrevenant est passible des peines prévues pour la contravention de la cinquième classe en cas de récidive.

Chapitre III : Contrôle**Article Lp. 623-1**

Les inspecteurs du travail et les contrôleurs placés sous leur autorité sont chargés de veiller à l'application des dispositions du présent chapitre dans les conditions prévues aux articles Lp. 711-1, Lp. 711-2, Lp. 712-1 à Lp. 712-5, Lp. 721-1, Lp. 731-1 et Lp. 731-2.

Chapitre IV : Mesures d'application**Article Lp. 624-1**

Les modalités d'application du présent chapitre sont fixées, en tant que de besoin, par délibération du congrès à l'exception de celles de l'article Lp. 622-6 qui sont fixées par arrêtés du gouvernement.

HISTORIQUE DU LIVRE VI - CTNC

<i>Créé par :</i>	<i>Loi de pays n° 2008-2 du 13 février 2008 relative au code du travail de Nouvelle-Calédonie.</i>	<i>JONC du 27 février 2008 Page 1442</i>
<i>Créée par :</i>	<i>Délibération n° 366 du 14 février 2008 relative au code du travail de Nouvelle-Calédonie.</i>	<i>JONC du 27 février 2008 Page 1550</i>
<i>Modifiée par :</i>	<i>Délibération n° 375 du 23 avril 2008 modifiant la délibération n° 366 du 14 février 2008.</i>	<i>JONC du 29 avril 2008 Page 3203</i>

