

L'edition



Code du Travail de Nouvelle-Calédonie

Livre II

Durée du travail et santé et sécurité au travail



GOUVERNEMENT DE LA
NOUVELLE-CALÉDONIE

LIVRE II : DUREE DU TRAVAIL ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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).³

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. Grâce 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 II : DUREE DU TRAVAIL ET SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	10
TITRE I : CHAMP D'APPLICATION	10
CHAPITRE UNIQUE	10
TITRE II : DUREE DU TRAVAIL, REPARTITION ET AMENAGEMENT DES HORAIRES	11
CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL	11
Section 1 : Durée légale et heures supplémentaires	11
Sous-section 1 : Durée légale	11
Sous-section 2 : Heures supplémentaires	12
Paragraphe 1 : Contreparties aux heures supplémentaires	12
Paragraphe 2 : Contingent annuel d'heures supplémentaires et dérogations	15
Section 2 : Durées maximales du travail	16
Sous-section 1 : Durée quotidienne maximale	16
Sous-section 2 : Durées hebdomadaires maximales	17
Section 3 : Dispositions d'application	19
CHAPITRE II : REPARTITION ET AMENAGEMENT DES HORAIRES	19
Section 1 : Répartition de l'horaire collectif	19
Sous-section 1 : Cycles de travail	19
Sous-section 2 : Répartition de l'horaire sur tout ou partie de l'année	21
Section 2 : Aménagement des horaires	23
Sous-section 1 : Horaires individualisés	23
Sous-section 2 : Récupération des heures perdues	24
Sous-section 3 : Aménagement pour la pratique du sport	25
Section 3 : Travail de nuit	26
Section 4 : Dispositions d'application	26
CHAPITRE III : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET TRAVAIL INTERMITTENT	27
Section 1 : Travail à temps partiel	27
Sous-section 1 : Définitions et conditions de mise en œuvre	27
Sous-section 2 : Egalité de traitement avec les salariés à temps plein	28

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALÉDONIE

TABLE DES MATIÈRES

Sous-section 3 : Contrat et conditions de travail	29
Section 2 : Travail intermittent	30
Section 3 : Dispositions d'application	32
CHAPITRE IV : CONTROLE DE LA DUREE DU TRAVAIL	32
CHAPITRE V : DISPOSITIONS PENALES	33
TITRE III : REPOS ET JOURS FERIES	35
CHAPITRE I : REPOS HEBDOMADAIRE	35
Section 1 : Principes	35
Section 2 : Dérogations	35
Sous-section 1 : Dérogations au repos hebdomadaire	35
Paragraphe 1 : Travaux urgents	35
Paragraphe 2 : Industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail	36
Paragraphe 3 : Travaux dans les ports, débarcadères et stations	37
Paragraphe 4 : Activités saisonnières	37
Paragraphe 5 : Travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance	37
Paragraphe 6 : Etablissements fonctionnant en continu	38
Paragraphe 7 : Gardiens et concierges	38
Sous-section 2 : Dérogations au repos dominical	38
Paragraphe 1 : Dérogations permanentes de droit	38
Paragraphe 2 : Dérogations conventionnelles	42
Sous-paragraphe 1 : Travail en continu	42
Sous-paragraphe 2 : Equipes de suppléances	42
Paragraphe 3 : Dérogations temporaires au repos dominical sur autorisation administrative	44
Section 3 : Décisions de fermeture	45
Section 4 : Contrôle du repos hebdomadaire	46
CHAPITRE II : JOURS FERIES	47
Section 1 : Dispositions générales	47
Section 2 : Journée du 1 ^{er} mai	48

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALÉDONIE

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE III : DISPOSITIONS PÉNALES	48
TITRE IV : CONGES PAYES ET AUTRES CONGES	49
CHAPITRE I : CONGES PAYES	49
Section 1 : Droit au congé	49
Section 2 : Durée du congé	49
Section 3 : Prise des congés	51
Sous-section 1 : Période de congé et ordre des départs	51
Sous-section 2 : Règles de fractionnement	53
Section 4 : Indemnités de congé	54
Section 5 : Don de jours de congé pour maladie grave d'un enfant.	56
Section 6 : Don de jours de congés pour engagement dans une réserve opérationnelle.	60
CHAPITRE II : AUTRES CONGES	62
Section 1 : Congés pour événements familiaux	62
Section 2 : Congés de formation économique et de formation syndicale et de formation des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	63
Section 3 : Congé pour la création ou la reprise d'entreprise et congé sabbatique	65
Sous-section 1 : Congé pour la création ou la reprise d'entreprise	65
Sous-section 2 : Congé sabbatique	66
Sous-section 3 : Dispositions communes au congé pour la création d'entreprise et au congé sabbatique.....	68
Section 4 : Congés des salariés candidats ou élus à un mandat politique	70
Section 5 : Congés au titre du service national	71
Section 6 : Congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales	72
Section 7 : Congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive	76
Section 8 : Congé en faveur des entraîneurs sportifs	80
Section 9 : Congé pour l'exercice d'une activité bénévole de sauveteur en mer	84
Section 10 : Congé pour permanence syndicale	86
Section 11 : Congés pour responsabilités coutumières.....	89
Section 12 : Congé au titre d'un engagement dans une réserve opérationnelle.	91

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALEDONIE

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE III : DISPOSITIONS PENALES	93
TITRE V : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX JEUNES TRAVAILLEURS	94
CHAPITRE I : AGE D'ADMISSION	94
CHAPITRE II : DUREE DU TRAVAIL	95
CHAPITRE III : TRAVAIL DE NUIT	96
CHAPITRE IV : REPOS ET CONGES	96
CHAPITRE V : SALAIRE	97
CHAPITRE VI : DISPOSITIONS PENALES	97
TITRE VI : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	98
CHAPITRE I : PRINCIPES GENERAUX	98
Section 1 : Principes généraux de prévention	98
Sous-section 1 : Obligations de l'employeur	98
Sous-section 2 : Organisation de la prévention dans l'entreprise	104
Sous-section 3 : Obligations des travailleurs	105
Sous-section 4 : Dispositions d'application	106
Section 2 : Importation, fabrication et vente	108
Section 3 : Autres dispositions	108
Section 4 : Droit d'alerte et de retrait	111
Section 5 : Formation à la sécurité	111
CHAPITRE II : COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	113
Section 1 : Conditions de mise en place	113
Section 2 : Attributions	115
Sous-section 1 : Missions	115
Sous-section 2 : Consultations obligatoires	116
Sous-section 3 : Rapport et programme annuels	117
Section 3 : Composition et désignation	118
Sous-section 1 : Composition	118
Sous-section 2 : Désignation	119
Section 4 : Fonctionnement	120

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALEDONIE

TABLE DES MATIERES

Sous-section 1 : Réunions	120
Sous-section 2 : Informations	121
Sous-section 3 : Recours à un expert	121
Sous-section 4 : Heures de délégation	122
CHAPITRE III : SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL	123
Section 1 : Missions et organisation	123
Paragraphe 1 : Dispositions générales.	123
Paragraphe 2 : Service autonome de santé au travail.	125
Paragraphe 3 : Le service de santé au travail interentreprises.	126
Paragraphe 4 : Rapport annuel d'activité.	128
Section 2 : Personnels concourant aux services de santé au travail	129
Sous-section 1 : Médecin du travail	129
Paragraphe 1 : Missions du médecin du travail.	129
Paragraphe 2 : Recrutement et conditions d'exercice.	130
Sous-section 2 : Collaborateur médecin.	132
Sous-section 3 : Interne en médecine du travail	133
Sous-section 4 : Personnel infirmier et premiers secours	134
Sous-section 5 : Intervenant en prévention des risques professionnels des services de santé au travail interentreprises	136
Sous-section 6 : Assistant de service de santé au travail	137
Section 3 : Action et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail	137
Sous-section 1 : Action sur le milieu du travail	138
Sous-section 2 : Suivi individuel de l'état de santé du travailleur	142
Paragraphe 1 : Visite d'information et de prévention	142
Paragraphe 2 : Suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs	145
Paragraphe 3 : Visites de pré-reprise et de reprise du travail	151
Paragraphe 4 : Visites à la demande de l'employeur du travailleur ou du médecin du travail	152
Paragraphe 5 : Examens complémentaires	153
Paragraphe 6 : Déclaration d'inaptitude	154

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALEDONIE

TABLE DES MATIERES

Sous-section 3 : Fiche d'entreprise	155
Section 4 - Suivi de l'état de santé des travailleurs temporaires	155
Paragraphe 1 : Suivi individuel de l'état de santé	155
Paragraphe 2 : Communication d'information entre entreprises de travail temporaires et entreprises utilisatrices	157
CHAPITRE IV : CONTROLE	158
Section 1 : Mises en demeure	158
Sous-section 1 : Mise en demeure de l'inspecteur du travail	158
Sous-section 2 : Mises en demeure de l'inspecteur du travail et du contrôleur du travail	159
Section 2 : Procédure de référé	160
Section 3 : Arrêts temporaires	160
CHAPITRE V : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX LIEUX DE TRAVAIL	163
CHAPITRE VI : EQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET MOYENS DE PROTECTION	164
CHAPITRE VII : PREVENTION DE CERTAINS RISQUES D'EXPOSITION	164
CHAPITRE VIII : PREVENTION DES RISQUES LIES A CERTAINES ACTIVITES OU OPERATIONS	164
CHAPITRE IX : DISPOSITIONS PENALES	164
HISTORIQUE	168

Livre II : DUREE DU TRAVAIL ET SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Titre I : CHAMP D'APPLICATION

Chapitre unique

Article Lp. 211-1

Les dispositions prévues par les articles Lp. 111-1 à Lp. 111-3 sont également applicables aux dispositions du présent livre.

Article Lp. 211-2

*Remplacé par la loi du pays n° 2017-6 du 21 mars 2017 – Art. unique – III
Modifié par la loi du pays n° 2021-7 du 21 juillet 2021 – Art 8*

Les dispositions du chapitre Ier du titre III du présent livre, relatives au repos hebdomadaire, celles de la section 10 du chapitre II du titre IV relatives au congé pour permanence syndicale, ainsi que celles du titre VI relatives à la santé et à la sécurité, ne sont pas applicables à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie, aux provinces, aux communes et aux établissements publics administratifs autres que les chambres consulaires.

Article Lp. 211-3

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 1^{er}

Pour l'application des dispositions du chapitre I^{er}, du chapitre IV, du chapitre V et du chapitre IX du titre VI, relatives aux principes généraux, au contrôle, aux dispositions applicables aux lieux de travail et aux dispositions pénales en matière de santé et sécurité au travail, les travailleurs sont les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.

Article Lp. 211-4

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 1^{er}

Les dispositions du chapitre I^{er}, du chapitre IV, du chapitre V et du chapitre IX du titre VI, relatives aux principes généraux, au contrôle, aux dispositions applicables aux lieux de travail et aux dispositions pénales en matière de santé et sécurité au travail, sont applicables aux travailleurs indépendants ainsi qu'aux employeurs lorsqu'ils exercent directement une activité.

Titre II : DUREE DU TRAVAIL, REPARTITION ET AMENAGEMENT DES HORAIRES

Chapitre I : Durée du travail

Section 1 : Durée légale et heures supplémentaires

Sous-section 1 : Durée légale

Article Lp. 221-1

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-neuf heures par semaine.

Article R. 221-1

L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire chargé du contrôle pendant une durée d'un an, y compris dans le cas d'horaires individualisés, le ou les documents existant dans l'établissement, permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

Article Lp. 221-2

La durée légale du travail fixée à l'article Lp. 221-1 s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction.

Ces temps peuvent toutefois être rémunérés conformément aux usages et aux conventions ou accords collectifs de travail.

Jurisprudence

Trajet : Le temps de trajet pour se rendre du siège de l'entreprise aux lieux d'exécution du chantier est un temps de travail effectif si les salariés ont l'obligation de se rendre pour l'embauche au siège de l'entreprise et s'ils sont, dès lors, à la disposition de l'employeur et qu'ils ne peuvent vaquer à des occupations personnelles (Cass. 31 janvier 2012).

Tel n'est pas le cas des salariés n'étant pas tenu d'emprunter la navette maritime et, ce nonobstant le fait que le recours à celle-ci, compte tenu de la durée du trajet en voiture, soit fortement recommandé par l'employeur, rien ne leur interdisant d'utiliser leur véhicule personnel.

Le fait de badger ne peut être retenu comme valant embauche et subordination à l'égard de l'employeur, cette formalité n'ayant d'autre finalité que de contrôler l'identité des passagers soumis

au seul respect des consignes de sécurités dû au capitaine *ès qualités*, nonobstant le lien de subordination éventuel de celui-ci avec la société (CAN, 9 janvier 2019, n° RG 16/93).

Sous-section 2 : Heures supplémentaires

Paragraphe 1 : Contreparties aux heures supplémentaires

Article Lp. 221-3

Les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article Lp. 221-1 ou de la durée considérée comme équivalente et, si elle est inférieure, de la durée moyenne hebdomadaire, ouvrent droit à des majorations de salaire et, au-delà d'un certain seuil, à des repos compensateurs.

Ces heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.

Voir aussi :



Jurisprudence

Le salarié n'a droit au paiement que des heures supplémentaires qui ont été accomplies qu'avec l'accord au moins implicite de l'employeur (Soc, 20 mars 1980, n° 78-40979, bull, n° 279) (CAN, 19 avril 2018, n° 17/84).

Article Lp. 221-4

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 25 % pour les huit premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Jurisprudence

Preuve : Il appartient au salarié qui revendique des heures supplémentaires de rapporter la preuve de leur exécution (CAN, 10 décembre 2008, n° 08/153). Néanmoins, la cour d'appel de Nouméa considère qu'une fois le principe d'heures supplémentaires effectuées par le salarié établi, il incombe aux deux parties d'apporter à la juridiction les éléments permettant de calculer ces heures (CAN, 14 février 2008, n° 06/00618).

Le fait que le salarié verse, à l'appui de sa demande de paiement d'heures supplémentaires, deux attestations aux termes desquelles deux autres salariés indiquent avoir fait des heures supplémentaires sans être rémunérés, n'établit pas que celui-ci en a effectué également (CAN, 16 juillet 2008, n° 07/277).

L'absence d'autorisation préalable de réalisation des heures supplémentaires n'exclut pas un accord tacite de l'employeur, d'autant que celui-ci avait connaissance par les fiches de pointage du nombre important des heures supplémentaires effectuées par plusieurs salariés à l'exécution desquelles il ne s'est pas effectivement opposé. Il est donc présumé avoir consenti à leur réalisation (dans le même sens Soc., 2 juin 2010, n° 08-40-628) - (CAN, 22 novembre 2012, n° 10/662).

Il appartient au salarié d'étayer préalablement sa demande par la production de tous éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en apportant, le cas échéant, la preuve contraire et en fournissant au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Si l'employeur ne justifie pas les horaires réellement effectués par le salarié, le juge ne peut débouter le salarié de sa demande. En l'espèce, l'employeur n'apportant pas la preuve des horaires effectués par la salariée, il convient de retenir que le salarié a exécuté les heures supplémentaires dont elle est en droit de solliciter le paiement (TTN, 26 juillet 2016, n°14/00152).

Convention de forfait : L'employeur peut prévoir d'ajouter à la rémunération de base un forfait tenant compte des heures supplémentaires réalisées. La jurisprudence subordonne la licéité de la convention de forfait à un certain nombre de conditions. En premier lieu, la convention de forfait n'est valable que si le salarié l'accepte. En second lieu, la convention de forfait doit mentionner le forfait d'heures retenu par les parties. La seule fixation d'une rémunération forfaitaire, sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération, ne permet pas de caractériser une convention de forfait (TTN, 23 avril 2010, n° 08/00212 et CAN, 26 juin 2014, n° 13/13). Enfin, la validité d'une convention de forfait suppose que soit assurée au salarié une rémunération au moins égale à ce à quoi il peut prétendre au titre de la rémunération des heures accomplies dans le cadre de l'horaire normal de travail majorée de la rémunération des heures supplémentaires décomptées (CAN, 21 mai 2008, n° 07/395).

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation (Soc., 17 octobre 2007 - Soc., 19 mai 2009) :

- le forfait ne se présument pas, il ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié ;
- le salaire forfaitaire ne peut pas être défavorable au salarié, la comparaison ne se faisant pas uniquement sur la rémunération conventionnelle mais aussi avec le salaire réel pratiqué dans la profession ;
- le forfait doit correspondre à un nombre précis d'heures supplémentaires. Le nombre d'heures maximum mensuel doit être précisé et connu des parties (TTN, 27 mai 2014, n° 12/00418).
- La connaissance que le salarié pouvait avoir de la limite conventionnelle par le biais de ses bulletins de salaire, de notes de service, de réunions ou des demandes d'autorisation d'heures supplémentaires qu'il a pu formuler démontrant qu'il n'ignorait pas les règles conventionnelles, mais cela ne constitue pas une acceptation de sa part et est insuffisante à pallier l'exigence d'un accord particulier. A défaut d'accord passé avec chaque salarié concerné suite à l'accord d'entreprise, la convention de forfait n'est pas opérante. En conséquence, le salarié pouvait prétendre aux heures supplémentaires au-delà de 169 heures et repos compensateur, tel que cela était prévu dans la Convention collective « Commerce et Divers » et l'Accord Interprofessionnel Territorial (CAN, 22 novembre 2012, n° 10/662).

Article Lp. 221-5

Une convention ou un accord collectif étendu, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, peut prévoir le remplacement du paiement des heures supplémentaires, ainsi que

des majorations prévues à l'article Lp. 221-4, par un repos compensateur de 125 % pour les huit premières heures et de 150 % pour les heures suivantes.

Pour l'attribution de ce repos, la convention ou l'accord peut déroger aux règles relatives au repos compensateur obligatoire fixées par l'article Lp. 221-6.

Article Lp. 221-6

Dans les entreprises de plus de dix salariés, les heures supplémentaires de travail ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 20 % de chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de quarante-deux heures.

Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent conventionnel ou réglementaire ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de chaque heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent. Le repos prévu au premier alinéa ne leur est pas applicable.

Article Lp. 221-7

Le salarié est tenu régulièrement informé de ses droits acquis en matière de repos compensateur.

Le repos est pris d'accord parties en fonction des possibilités de service, en principe, par journée entière. Chaque journée entière de repos est réputée correspondre à huit heures de repos compensateur.

Article R. 221-2

La demande du bénéfice du repos compensateur mentionnée à l'article Lp. 221-7 est formulée par le salarié au moins une semaine à l'avance.

Si, pour des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, la demande est rejetée, l'employeur propose au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois à compter de la demande.

Article Lp. 221-8

Le repos compensateur est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Il donne lieu au maintien de la rémunération comme si le salarié avait accompli son travail.

Article Lp. 221-9

Le salarié dont le contrat de travail est rompu avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos, reçoit une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis.

Cette indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. Elle est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Cette indemnité a le caractère de salaire.

Paragraphe 2 : Contingent annuel d'heures supplémentaires et dérogations

Article Lp. 221-10

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel après information de l'inspecteur du travail et, s'il en existe, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ce contingent est déterminé par une délibération du congrès.

Article R. 221-3

Le contingent annuel d'heures supplémentaires mentionné à l'article Lp. 221-10 est fixé à 130 heures supplémentaires par salarié.

Article Lp. 221-11

Le contingent annuel d'heures supplémentaires peut être fixé à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé à l'article Lp. 221-10 par une convention ou un accord collectif de travail étendu.

Article Lp. 221-12

A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe, à moins que celles-ci ne soient prévues par une convention ou un accord d'entreprise.

Article Lp. 221-13

L'inspecteur du travail peut autoriser, après avis, s'il en existe, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires dans les limites des durées maximales hebdomadaire définies aux articles Lp. 221-16 et Lp. 221-17.

En cas de chômage, il peut interdire le recours aux heures supplémentaires en vue de permettre l'embauche de travailleurs sans emploi.

Section 2 : Durées maximales du travail

Sous-section 1 : Durée quotidienne maximale

Article Lp. 221-14

La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées par l'inspecteur du travail ou prévues par voie conventionnelle.

Article R. 221-4

Les demandes de dérogation exceptionnelles à la durée quotidienne de travail effectif mentionnées à l'article Lp. 221-14, accompagnées des justifications utiles et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, sont adressées par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Dans un délai maximum de quinze jours suivant la date de réception de la demande, l'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur ainsi que, s'il y a lieu, aux représentants du personnel.

Article R. 221-7

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail mentionnée à l'article Lp. 221-14 à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter la durée quotidienne de travail effectif à plus de douze heures.

Ces accords collectifs d'entreprise ou d'établissement doivent, pour entrer en vigueur, ne pas avoir fait l'objet de l'opposition prévue par l'article Lp. 332-20.

Article Lp. 221-15

Le dépassement de la durée quotidienne du travail effectif peut être autorisé dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants :

1° Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;

2° Travaux saisonniers ;

3° Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Article R. 221-5

En cas d'urgence, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité, dans les hypothèses envisagées à l'article Lp. 221-15, à la limitation de la durée quotidienne du travail.

S'il n'a pas encore adressé de demande de dérogation, il présente immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications et avis mentionnés à l'article R. 221-4 et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable.

S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de dérogation, l'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donne les raisons.

Dans l'un et l'autre cas, l'inspecteur du travail fait connaître sa décision selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article R. 221-4.

Article R. 221-6

Les recours hiérarchiques contre les décisions mentionnées aux articles R. 221-4 et R. 221-5, sont portés devant le directeur du travail et de l'emploi dans le délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés en ont reçu notification.

Sous-section 2 : Durées hebdomadaires maximales

Article Lp. 221-16

Au cours d'une semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. Les décisions autorisant un tel dépassement précisent la modalité, l'ampleur et, le cas échéant, les autres conditions du dépassement autorisé. Elles peuvent être assorties de mesures compensatoires.

Article R. 221-8

Les demandes de dérogation mentionnées aux articles Lp. 221-16 et Lp. 221-17 sont adressées par l'employeur au directeur du travail et de l'emploi qui en accuse réception.

La demande est assortie de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui l'ont motivée et précise la durée pour laquelle la dérogation est sollicitée.

Elle est accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, de celui des délégués du personnel.

La dérogation est accordée par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Cet arrêté précise l'ampleur de la dérogation ainsi que la durée pour laquelle elle est accordée.

Article Lp. 221-17

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures.

A titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de quarante-six heures. Ces dérogations ne peuvent être accordées qu'en cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail.

Voir l'article R. 221-8 figurant sous l'article Lp. 221-16

Article Lp. 221-18

Les dérogations exceptionnelles prévues aux articles Lp. 221-16 et Lp. 221-17 sont accordées par l'autorité administrative pour une durée qui doit être expressément fixée.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur ces dérogations.

Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Article Lp. 221-19

A l'expiration de la durée d'effet d'une dérogation, toute nouvelle dérogation ne peut résulter que d'une décision expresse faisant suite à une nouvelle demande des intéressés.

Les dérogations sont révocables à tout moment par l'autorité qui les a accordées si les raisons qui en ont motivé l'octroi viennent à disparaître.

Les dérogations sont en outre révocables à tout moment en cas de dégradation de la situation de l'emploi, notamment de licenciements collectifs dans le secteur économique ou la zone géographique d'implantation de l'entreprise ayant bénéficié de la dérogation.

Article R. 221-9

La nouvelle dérogation mentionnée au premier alinéa de l'article Lp. 221-19 est instruite dans les mêmes conditions que la demande initiale.

Article Lp. 221-20

Pour le personnel navigant des entreprises d'armement maritime et des transports aériens, une délibération du congrès peut déroger aux dispositions de la présente section relatives au dépassement de la durée maximale hebdomadaire de quarante-huit heures. Elle fixe notamment les conditions des mesures de compensation.

Section 3 : Dispositions d'application

Article Lp. 221-21

Des délibérations du congrès de la Nouvelle-Calédonie déterminent les modalités d'application de l'article Lp. 221-1, pour l'ensemble des branches d'activités ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière.

Ces délibérations déterminent notamment :

1° Les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois ;

2° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Ces délibérations sont prises après consultation des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le secteur privé au niveau interprofessionnel.

Chapitre II : Répartition et aménagement des horaires

Section 1 : Répartition de l'horaire collectif

Sous-section 1 : Cycles de travail

Article Lp. 222-1

La durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Article Lp. 222-2

Les cycles de travail, dont la durée est fixée à quelques semaines, peuvent être mis en place :

1° Dans les entreprises qui fonctionnent en continu ;

2° Lorsque cette possibilité est autorisée par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou prévue par une convention ou un accord collectif de travail étendu qui fixe alors la durée maximale du cycle.

Article R. 222-1

Dans les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives selon un cycle continu, l'affectation d'un salarié à deux équipes successives est interdite, sauf à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement.

Lorsque l'affectation à une deuxième équipe a prolongé la durée du travail de plus de deux heures, les motifs en sont communiqués dans les quarante-huit heures par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Article Lp. 222-3

Pour les travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être nécessairement assuré sans interruption, à aucun moment du jour, de la nuit et de la semaine, la durée hebdomadaire moyenne du travail est établie sur un cycle de plusieurs semaines.

Article Lp. 222-4

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant des cycles de travail est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par la convention ou l'accord, les rémunérations correspondant à ces heures sont payées avec le salaire du mois considéré.

Article Lp. 222-5

Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application des articles Lp. 221-4 à Lp. 221-12, celles qui dépassent la durée moyenne de trente-neuf heures calculée sur la durée du cycle de travail.

Sous-section 2 : Répartition de l'horaire sur tout ou partie de l'année

Article Lp. 222-6

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne trente-neuf heures par semaine travaillée.

Dans les entreprises qui ne disposent pas d'une représentation syndicale, cet aménagement de la durée hebdomadaire du travail peut être autorisé par l'inspecteur du travail après qu'a été constaté l'accord du personnel.

Article Lp. 222-7

Les heures accomplies au-delà de la durée légale dans les limites fixées par la convention ou l'accord collectif de travail étendu ou par la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article Lp. 221-10.

Les conventions ou accords peuvent en outre prévoir que, dans la limite de quarante-quatre heures par semaine, ces heures n'ouvrent droit ni aux majorations de salaire, ni au repos compensateur de remplacement, ni au repos compensateur obligatoire. Il ne peut être dérogé à la limite de quarante-quatre heures que par convention ou accord collectif étendu.

Les conventions ou accords doivent accorder une contrepartie aux salariés consistant en une réduction de la durée du travail effectif ou en toute autre contrepartie, notamment financière ou de temps de formation, laissée à l'appréciation des signataires de la convention ou de l'accord.

Article Lp. 222-8

Les heures accomplies au-delà de la limite fixée par les conventions ou les accords en application du deuxième alinéa de l'article Lp. 222-6 constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire.

Article Lp. 222-9

Les heures accomplies au-delà de la durée moyenne de travail que les entreprises ne peuvent dépasser annuellement, calculée sur la base de la durée légale ou de la durée hebdomadaire prévue par la convention ou l'accord si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et conventionnels, ouvrent droit, déduction faite des heures supplémentaires déjà comptabilisées au titre de l'article Lp. 222-7 à :

1° Une majoration de salaire de 25 % ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 20 % prévu à l'article Lp. 221-6. Ces heures sont rémunérées au plus tard à la fin de la période de douze mois définie par la convention ou l'accord ;

2° Un repos compensateur ou toute autre contrepartie fixée par la convention ou l'accord, à moins que les heures accomplies au-delà de trente-neuf heures n'aient donné lieu, en application de cette convention ou de cet accord, aux majorations de salaire prévues pour les heures supplémentaires ou à une contrepartie en repos équivalente.

Article Lp. 222-10

Les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement mentionnés aux articles Lp. 222-6 et Lp. 222-7, qui dérogent aux dispositions législatives ou conventionnelles, peuvent faire l'objet de l'opposition prévue à l'article Lp. 332-20.

Article Lp. 222-11

La convention ou l'accord de modulation précise les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation des horaires.

Il comporte des dispositions concernant:

1° Le droit à la rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat a été rompu au cours de cette même période ;

2° Les conditions du recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation ;

3° Le délai dans lequel les salariés sont prévenus des changements d'horaire ;

4° Le programme indicatif concernant la mise en œuvre de la modulation ;

5° Les mesures applicables au personnel d'encadrement.

Dans le cas où la modulation est prévue par une convention ou un accord collectif étendu, celui-ci fixe en outre les conditions de mise en œuvre de la modulation dans les entreprises dont la durée annuelle de travail est inférieure à la durée annuelle résultant de la convention ou de l'accord collectif étendu.

Article Lp. 222-12

La convention ou l'accord de modulation peut prévoir qu'il est applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, ou à certaines catégories d'entre eux.

Article Lp. 222-13

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises instituant la modulation du temps de travail est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par la convention ou l'accord de modulation, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

Section 2 : Aménagement des horaires

Sous-section 1 : Horaires individualisés

Article Lp. 222-14

Pour répondre aux demandes de certains salariés et dans la mesure des possibilités de fonctionnement des services, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé.

Article Lp. 222-15

Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'a été constaté l'accord du personnel.

Article R. 222-2

La décision de l'inspecteur du travail mentionnée à l'article Lp. 222-15 est notifiée dans le mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur.

Article Lp. 222-16

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite d'un nombre d'heures fixé par délibération du congrès, des reports d'heures d'une semaine à une autre. Ces heures ne sont ni comptées ni rémunérées en heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié. Le cumul de ces reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées au-delà d'un plafond fixé par délibération du congrès.

Article R. 222-3

En application de l'article Lp. 222-16, le nombre d'heures pouvant être reportées d'une semaine à une autre est limité à cinq.

Le cumul de ces reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de dix.

Sous-section 2 : Récupération des heures perdues

Article Lp. 222-17

Seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par délibération du congrès, les heures perdues par suite d'interruption collective de travail résultant:

1° De causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;

2° D'inventaire ;

3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels ;

4° Du chômage d'un jour férié non retenu dans la liste des jours fériés chômés prévus par convention ou accord collectif de travail étendu ou par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Article R. 222-4

Les heures perdues par suite d'interruption collective de travail dans les cas mentionnés à l'article Lp. 222-17, soit dans un établissement, soit dans une partie d'établissement, ne peuvent être récupérées que dans les douze mois précédant ou suivant leur perte.

L'inspecteur du travail est préalablement informé par l'employeur, des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération.

Si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'avis est donné immédiatement.

Article R. 222-5

Les heures perdues par suite de grève ou de lock-out ne peuvent donner lieu à récupération.

Article R. 222-6

Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année.

Elles ne peuvent augmenter la durée générale du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine.

Article R. 222-7

L'employeur ne peut licencier pour manque de travail le personnel habituellement employé dans les établissements ou parties d'établissements où ont été effectuées des heures de récupération ou des heures supplémentaires mentionnées à l'article R. 222-6 pendant un délai d'un mois succédant à une période de récupération.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés embauchés temporairement pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail.

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie retire le bénéfice de la récupération des heures perdues et de l'utilisation des heures supplémentaires qui auraient été autorisées pour surcroît extraordinaire de travail à l'employeur qui n'a pas observé les dispositions mentionnées au premier alinéa. La durée du retrait ne peut excéder un an.

Article R. 222-8

La faculté de récupération est, en cas de chômage extraordinaire et prolongé survenant dans une catégorie professionnelle, suspendue pour cette catégorie :

- Par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pour l'ensemble ou pour partie de la Nouvelle-Calédonie ;
- Par décision du directeur du travail et de l'emploi pour les établissements spécialement déterminés.

Article R. 222-9

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut autoriser certaines industries ou certains établissements à déroger aux règles fixées à la présente sous-section.

Sous-section 3 : Aménagement pour la pratique du sport

Article Lp. 222-18

Tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'entreprise, bénéficier d'aménagements de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport.

Section 3 : Travail de nuit

Article Lp. 222-19

Tout travail entre 22 heures et 5 heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de sept heures consécutives, comprise entre 20 heures et 5 heures, peut être substituée à cette période par délibération du congrès, après avis des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le secteur privé au niveau interprofessionnel.

A défaut de délibération du congrès, cette substitution peut être prévue par une convention ou un accord collectif de travail étendu.

A défaut de délibération du congrès, de convention ou d'accord collectif de travail étendu, l'utilisation de cette dérogation est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.

Article Lp. 222-20

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

Section 4 : Dispositions d'application

Article Lp. 222-21

Les délibérations du congrès prévues à l'article Lp. 221-21 déterminent également les modalités d'application du présent chapitre pour l'ensemble des branches d'activités ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière.

Ces délibérations déterminent notamment :

- 1° La répartition et l'aménagement des horaires de travail ;
- 2° Les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas ou pour certains emplois ;
- 3° Les conditions auxquelles est subordonnée la mise en place par l'employeur d'horaires à temps partiel ou d'horaires individualisés ;
- 4° Les modalités de récupération des heures de travail perdues ;
- 5° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Ces délibérations sont prises après consultation des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le secteur privé au niveau interprofessionnel.

Article Lp. 222-22

Il peut être dérogé par convention ou accord collectif de travail étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement à celles des dispositions des délibérations mentionnées à l'article Lp. 222-21 relatives :

1° A la répartition et à l'aménagement des horaires de travail, à l'intérieur de la semaine ;

2° Aux modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération.

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions des délibérations auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables

Chapitre III : Travail à temps partiel et travail intermittent

Section 1 : Travail à temps partiel

Sous-section 1 : Définitions et conditions de mise en œuvre

Article Lp. 223-1

Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail mensuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

Pour la détermination de la limite supérieure applicable aux horaires à temps partiel, la durée du travail à retenir est arrondie au nombre entier d'heures immédiatement supérieur à celui qui résulte de l'application des deux alinéas précédents.

Voir aussi :



Article Lp. 223-2

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article R. 223-1

L'avis du comité d'entreprise ou le cas échéant des délégués du personnel, mentionné à l'article Lp. 223-2 est transmis à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours.

Article Lp. 223-3

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après information à l'inspecteur du travail.

Article Lp. 223-4

Le refus par un salarié à temps plein d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sous-section 2 : Egalité de traitement avec les salariés à temps plein

Article Lp. 223-5

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

Article Lp. 223-6

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.

Article Lp. 223-7

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Article Lp. 223-8

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet.

Article Lp. 223-9

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

Sous-section 3 : Contrat et conditions de travail

Article Lp. 223-10

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne notamment :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail ;

2° La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois, sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile. Le contrat de travail définit en outre les conditions dans lesquelles une modification de cette répartition peut intervenir. Toute modification de cette répartition est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit intervenir ;

3° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixé par le contrat, dans le cadre éventuellement prévu par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Jurisprudence

Requalification d'un contrat : Le contrat de travail à temps partiel qui ne prévoit qu'une rémunération préalable à l'heure méconnaît les dispositions de l'article Lp. 223-10 du code du travail de Nouvelle-Calédonie qui exige que le contrat de travail à temps partiel fixe au préalable une rémunération à la semaine ou au mois (TTN, 26 janvier 2016, n°14/00088).

Article R. 223-2

Les salariés à temps partiel sont comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise au prorata du rapport entre les horaires inscrits au contrat de travail mentionné au 1° de l'article Lp. 223-10 et la durée légale du travail ou de la durée normale de travail dans l'établissement ou partie d'établissement si celle-ci lui est inférieure.

Jurisprudence

Ecrit : Faute d'écrit, la requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à durée indéterminée n'en fait pas pour autant un contrat à temps plein. Si l'absence de contrat écrit fait présumer que

l'emploi est à temps plein, cette présomption est écartée lorsque l'employeur établit que l'emploi est à temps partiel et que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et n'a pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur (CAN, 22 mai 2006, n° 05/127).

Article Lp. 223-11

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Article Lp. 223-12

Le refus d'accomplir des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article Lp. 223-13

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article Lp. 223-14

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Section 2 : Travail intermittent

Article Lp. 223-15

Dans les entreprises, professions et organismes pour lesquels une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le

prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Voir aussi :



Article Lp. 223-16

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat est écrit.

Il mentionne notamment :

- 1° La qualification du salarié ;
- 2° Les éléments de la rémunération ;
- 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- 4° Les périodes de travail ;
- 5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Article Lp. 223-17

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le quart de cette durée.

Article Lp. 223-18

Dans les cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif de travail étendu détermine les adaptations nécessaires notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

Article Lp. 223-19

Le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Article Lp. 223-20

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

Section 3 : Dispositions d'application

Article Lp. 223-21

Les délibérations du congrès prévues à l'article Lp. 221-21 déterminent également les conditions auxquelles est subordonnée la mise en place par l'employeur d'horaires à temps partiel et les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Ces délibérations sont prises après consultation des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le secteur privé au niveau interprofessionnel.

Chapitre IV : Contrôle de la durée du travail

Article Lp. 224-1

L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos. Il communique un double à l'inspection du travail.

Lorsque la durée du travail est organisée sous forme de cycles ou lorsque la modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année est mise en œuvre dans l'entreprise, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cycle ou le programme indicatif de la modulation.

Lorsque tous les salariés ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée du travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective pour chacun des salariés concernés.

Les délégués du personnel peuvent consulter ces documents.

Article Lp. 224-2

Créé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 5

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Chapitre V : Dispositions pénales

Article R. 225-1

Remplacé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 7

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire prévues à Lp. 221-1 et à la durée quotidienne maximale du travail prévues à l'article Lp. 221-14 ainsi que celles des délibérations prévues à l'article Lp. 221-21 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article R. 225-2

Remplacé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 7

Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux contreparties aux heures supplémentaires prévues par les articles Lp. 221-3 à Lp. 221-9 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article R. 225-3

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-1

Le fait de méconnaître les stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent, dans les conditions prévues par la loi, aux dispositions des articles Lp. 221-4 à Lp. 221-13 ou à celles d'une convention ou d'un accord collectif de travail étendu, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article R. 225-4

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-1

Le fait d'appliquer les stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent, dans des conditions non autorisées par la loi, aux dispositions des articles Lp. 221-4 à Lp. 221-13 ou aux stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail étendu, est puni d'une peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article R. 225-5

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I

Le fait de méconnaître les dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires prévues par les articles Lp. 221-10 à Lp. 221-13 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article R. 225-6

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I

Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux durées hebdomadaires maximales du travail prévues par les articles Lp. 221-16 à Lp. 221-18 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article R. 225-7

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article Lp. 224-1 relatives au contrôle de la durée du travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article R. 225-8

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I

Le fait de ne pas présenter à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire chargé du contrôle les documents permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 221-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

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

Titre III : REPOS ET JOURS FERIES

Chapitre I : Repos hebdomadaire

Section 1 : Principes

Article Lp. 231-1

Le repos hebdomadaire est obligatoire.

Article Lp. 231-2

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

Article Lp. 231-3

Le repos hebdomadaire est donné en principe le dimanche.

Jurisprudence

Il résulte des planning produits par le requérant que le rythme de travail du salarié était conforme à l'avenant n° 3 de l'accord professionnel du 27 juillet 1994 relatif aux grands chantiers mines et métallurgie et que lorsqu'il travaillait selon le rythme 4*4 les jours de repos variaient chaque semaine, celui-ci bénéficiant de 4 jours de repos consécutifs après quatre jours de travail de sorte que le dimanche n'était pas son jour de repos habituel et n'avait donc pas à être majoré, le travail du dimanche constituant dans le cadre du cycle de travail un jour normalement travaillé et non pas le jour du repos du salarié. Le requérant n'est donc pas fondé à solliciter l'indemnisation majorée de son travail le dimanche (TTN, 25 septembre 2020, n° 18/184).

Section 2 : Dérogations

Sous-section 1 : Dérogations au repos hebdomadaire

Paragraphe 1 : Travaux urgents

Article Lp. 231-4

En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux.

Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux salariés de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires, mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première.

Chaque salarié de cette seconde entreprise, de même que chaque salarié de l'entreprise où sont réalisés les travaux, affecté habituellement au service d'entretien et de réparation, bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

Article R. 231-1

L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en vertu des articles Lp. 231-4, Lp. 231-5, et Lp. 231-7 en avise immédiatement l'inspecteur du travail et, sauf le cas de force majeure, avant le commencement du travail.

Il fait connaître à l'inspecteur du travail les circonstances justifiant la suspension du repos hebdomadaire, indique la date et la durée de cette suspension et spécifie le nombre de salariés auxquels elle s'applique.

En outre, dans le cas prévu par l'article Lp. 231-4 lorsque des travaux urgents sont exécutés par une entreprise distincte, l'avis du chef, du directeur ou du gérant de cette entreprise mentionne la date du jour du repos compensateur assuré au personnel.

Pour les industries déterminées à l'article Lp. 231-5, l'avis indique les deux jours de repos mensuels réservés aux salariés.

Article R. 231-2

Dans les cas mentionnés à l'article R. 231-1 une copie de l'avis est affichée dans l'établissement pendant toute la durée de la dérogation.

Paragraphe 2 : Industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail

Article Lp. 231-5

Dans les industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail, le repos hebdomadaire des salariés peut être suspendu deux fois au plus par mois et sans que le nombre de ces suspensions dans l'année soit supérieur à six.

Les heures de travail ainsi accomplies le jour du repos hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires et imputées sur le crédit d'heures supplémentaires prévu par les textes déterminant les conditions d'application des dispositions législatives relatives à la durée du travail.

Voir l'article R. 231-1 figurant sous l'article Lp. 231-4.

Paragraphe 3 : Travaux dans les ports, débarcadères et stations

Article Lp. 231-6

Dans les ports, débarcadères et stations, l'emploi de salariés aux travaux de chargement et de déchargement le jour de repos hebdomadaire est autorisé dans des conditions prévues par convention ou accord collectif de travail étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Paragraphe 4 : Activités saisonnières

Article Lp. 231-7

Dans les entreprises ou établissements ne fonctionnant que pendant une partie de l'année, le repos hebdomadaire peut être en partie différé dans les conditions prévues par l'article Lp. 231-9, sous réserve que chaque travailleur bénéficie au moins de deux jours de repos par mois, autant que possible le dimanche.

Paragraphe 5 : Travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance

Article Lp. 231-8

Lorsqu'un établissement attribue le repos hebdomadaire le même jour à tous les salariés, ce repos peut être réduit à une demi-journée pour les salariés affectés aux travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance qui doivent être réalisés nécessairement le jour de repos collectif et qui sont indispensables pour éviter un retard dans la reprise normale du travail.

Dans ce cas, un repos compensateur est attribué à raison d'une journée entière pour deux réductions d'une demi-journée.

Paragraphe 6 : Etablissements fonctionnant en continu

Article Lp. 231-9

Dans les établissements fonctionnant en continu, les repos hebdomadaires des salariés affectés aux travaux en continu peuvent être en partie différés dans les conditions suivantes :

1° Chaque salarié bénéficie, dans une période de travail donnée, d'un nombre de repos de vingt-quatre heures consécutives au moins égal au nombre de semaines comprises dans cette période ;

2° Chaque salarié bénéficie le plus possible de repos le dimanche.

Paragraphe 7 : Gardiens et concierges

Article Lp. 231-10

Les agents de surveillance, de gardiennage et les concierges auxquels le repos hebdomadaire ne peut être donné bénéficient d'un repos compensateur.

Sous-section 2 : Dérogations au repos dominical

Paragraphe 1 : Dérogations permanentes de droit

Article Lp. 231-11

Certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendue nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou des besoins du public, peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie de leur activité.

Les catégories d'établissement dans lesquels les travaux intéressés sont effectués, sont déterminées par délibération du congrès.

Article R. 231-3

Sont admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement les établissements appartenant aux catégories suivantes :

1° Fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ;

2° Hôtels, restaurants et débits de boissons ;

3° Débits de tabac ;

4° Magasins de fleurs naturelles, jardineries ;

5° Hôpitaux, hospices, asiles, hôpitaux psychiatriques, maisons de retraite, dispensaires, maisons de santé, pharmacies ;

6° Etablissements de bains ;

7° Entreprises de journaux et d'information ;

8° Entreprises de spectacles ;

9° Musées et expositions ;

10° Entreprises de location de matériel de loisirs ;

11° Entreprises de production et de distribution d'énergie et d'eau ;

12° Entreprises de transport par terre, entreprises de transport et de travail aériens ;

13° Entreprises de radio-télédiffusion ;

14° Entreprises d'installation, de contrôle et de surveillance des installations et appareillages électroniques ou informatiques ;

15° Entreprises de dépannage ;

16° Activités liées au tourisme y compris les activités commerciales ;

17° Entreprises métallurgiques ;

18° Entreprises minières.

Article R. 231-4

Sont également admises de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement :

1° Les entreprises où sont mises en œuvre les matières susceptibles d'altération très rapide ;

2° Les entreprises dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication ;

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie fixe la nomenclature des activités comprises dans ces catégories.

Article R. 231-5

Les autres catégories d'établissement pouvant bénéficier du droit de donner le repos hebdomadaire par roulement en application de l'article R. 231-3 et les entreprises comprises dans les deux catégories définies à l'article R. 231-4 sont énumérées dans le tableau suivant :

Etablissements	Travaux
Abattoirs	
Accumulateurs électriques (fabriques d')	Formation des plaques et surveillance des fours de fusion du plomb
Alcools (voir distillation)	
Arrosage, balayage, nettoyage et enlèvement des ordures ménagères (entreprises d')	
Banques et établissements de crédit	Service de garde
Beurreries industrielles	Traitement du lait
Boyauderies, triperies, cordes à boyau (fabriques de)	
Brasseries (fabriques de bière)	
Cabinets publics d'aisance et de toilette	
Caisses d'épargne	
Caséine (fabrique de)	
Chaux, ciments, plâtres (fabriques de)	Conduite des fours
Colles et gélatines (fabriques de)	Traitement des matières premières ; conduite des autoclaves et des séchoirs
Conserves alimentaires (fabrique de)	
Délainage des peaux de mouton (industrie du)	Travaux d'étuvage
Désinfection (entreprise de)	
Distribution de carburants et lubrifiants pour automobiles (postes de)	

Etablissements	Travaux
Electrolyse de l'eau (établissements pratiquant l')	Conduite des appareils
Entreprises de génie climatique et de conditionnement d'air	
Equarrissage (entreprise d')	
Etablissements industriels et commerciaux	Service de transport pour livraisons Service préventif contre l'incendie Soins aux chevaux et animaux de trait Travaux de désinfection
Expédition, transit et emballage (entreprises d')	
Fleurs naturelles (établissements de commerce en gros des)	
Fours électriques (établissements employant les)	Travaux effectués à l'aide des fours électriques
Froid (usines de production du)	
Fromageries industrielles	
Garages	Service du garage. Réparations urgentes de véhicules
Glace (fabriques de)	Fabrication et doucissage des glaces
Glaces (fabrique de)	
Goudron (usines de distillation du)	
Hydrauliques (établissement utilisant les forces)	Opérations commandées par les forces hydrauliques
Lait (établissements industriels pour le traitement du)	
Machines agricoles (ateliers de réparation de)	Réparations urgentes de machines agricoles
Marée (établissement faisant le commerce de la)	
Margarine (fabriques de)	
Maroquinerie (voir mégisseries)	
Matières plastiques (industrie des)	Conduite des extrudeuses en continu
Minoterie et meunerie	
Pétrole (raffineries de)	Service des appareils de distillation et des

Etablissements	Travaux
	appareils à paraffiner
Photographie (ateliers de)	Prise de clichés
Poissons (ateliers de salage, saurage et séchage des)	
Pompes funèbres (entreprises de)	
Savonneries	
Sécheres de bois d'ébénisterie	Conduite des feux et de la ventilation
Suits (fonderies de)	Réception et traitements par l'acide ou le bain-marie
Sulfates métalliques (fabriques de)	Conduite des appareils
Triperies (voir boyauderies)	
Véhicules (ateliers de réparation de)	Réparations urgentes

Dans les établissements mentionnés dans le présent tableau où sont en même temps exercées d'autres industries, la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement s'applique exclusivement aux fabrications et aux travaux que détermine le tableau ci-dessus.

Article Lp. 231-12

Dans les commerces de détail alimentaire ainsi que les commerces de quincaillerie et d'articles de bricolage, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de 13 heures.

Paragraphe 2 : Dérogations conventionnelles

Sous-paragraphe 1 : Travail en continu

Article Lp. 231-13

Dans les entreprises, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut prévoir la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques et d'attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

Sous-paragraphe 2 : Equipes de suppléances

Article Lp. 231-14

Dans les entreprises, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes dont l'un, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe en fin de semaine.

Le repos hebdomadaire des salariés de l'équipe de suppléance est attribué un autre jour que le dimanche.

Cette dérogation s'applique également au personnel nécessaire à l'encadrement de cette équipe.

Article R. 231-6

La durée quotidienne de travail des salariés affectés aux équipes de suppléance mentionnées à l'article Lp. 231-14 ne peut excéder :

1° Douze heures lorsque la durée de la période de recours à ces équipes n'excède pas quarante-huit heures consécutives ;

2° Dix heures lorsque la durée de la période de recours à ces équipes est supérieure à quarante-huit heures.

Article R. 231-7

Lorsque la dérogation est utilisée en vertu d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans le cadre prévu au premier alinéa de l'article Lp. 231-14, l'autorisation de dépasser la durée maximale quotidienne de travail de dix heures doit être demandée, le cas échéant, à l'inspecteur du travail.

La procédure prévue à l'article R. 231-8 est applicable à ces demandes. Elle s'applique également aux demandes d'autorisation présentées à l'inspecteur du travail en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant l'utilisation de la dérogation stipulée par convention ou accord collectif étendu.

Article Lp. 231-15

A défaut de convention ou d'accord collectif étendu prévoyant, dans une branche d'activité, la possibilité de déroger à l'obligation du repos le dimanche, le recours aux équipes de suppléance peut être autorisé par l'inspecteur du travail, s'il tend à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

Article R. 231-8

Les demandes de dérogation mentionnées à l'article Lp. 231-15, accompagnées des justifications nécessaires et de l'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel, s'il en existe, sont adressées par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Dans le délai de trente jours à compter de la date de la réception de la demande, l'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur et, s'il y a lieu, aux représentants du personnel.

Les recours hiérarchiques dirigés contre les décisions mentionnées au premier alinéa sont portés devant le directeur du travail et de l'emploi ou le fonctionnaire assimilé. Ils sont formés, à peine de forclusion, dans un délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés ont reçu notification de la décision contestée.

Il est statué sur le recours hiérarchique dans le mois suivant la réception de la demande.

Article Lp. 231-16

La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée d'au moins 50% par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Paragraphe 3 : Dérogations temporaires au repos dominical sur autorisation administrative

Article Lp. 231-17

Lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être donné, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités suivantes :

1° Un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement ;

2° Du dimanche midi au lundi midi ;

3° Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

4° Par roulement à tout ou partie des salariés.

Article Lp. 231-18

Les autorisations nécessaires sont accordées par l'autorité administrative, dans les conditions fixées par délibération du congrès, pour une durée limitée.

Article R. 231-9

Les autorisations mentionnées à l'article Lp. 231-18 sont accordées par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, pour une durée limitée, après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industries de Nouvelle-Calédonie ou de la chambre de métiers de Nouvelle-Calédonie et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune.

Article Lp. 231-19

L'autorisation accordée à un établissement peut être étendue à plusieurs ou à la totalité des établissements de la même localité exerçant la même activité et s'adressant à la même clientèle, une fraction d'établissement ne pouvant, en aucun cas, être assimilée à un établissement.

Ces autorisations d'extension peuvent être toutes retirées lorsque la majorité des établissements intéressés le demande.

Article R. 231-10

Les décisions d'extension et de retrait mentionnées à l'article Lp. 231-19 sont prises après avoir procédé aux consultations prévues à l'article R. 231-9.

Article Lp. 231-20

Les recours présentés devant les tribunaux contre les décisions prévues aux articles Lp. 231-17 et Lp. 231-19 ont un effet suspensif.

Section 3 : Décisions de fermeture

Article Lp. 231-21

Lorsqu'un accord est intervenu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs d'une profession et d'une zone géographique déterminées sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire est donné aux salariés, l'autorité administrative peut, sur la demande des organisations intéressées, ordonner la fermeture au public des établissements de la profession ou de la zone géographique pendant toute la durée de ce repos.

Article R. 231-11

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 231-21 est le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

La décision de fermeture est prise après avis du ou des maires concernés.

Article Lp. 231-22

La fermeture prévue à l'article Lp. 231-21 ne s'applique pas aux stands des exposants dans l'enceinte des expositions, foires ou salons.

Les exposants bénéficiant de ces dispositions peuvent accorder le repos hebdomadaire à leurs salariés par roulement.

Section 4 : Contrôle du repos hebdomadaire

Article Lp. 231-23

Une délibération du congrès détermine :

1° Les conditions dans lesquelles est organisé le contrôle des jours de repos pour tous les établissements, que le repos hebdomadaire soit collectif ou organisé par roulement ;

2° Les conditions dans lesquelles l'employeur avise l'inspecteur du travail de la mise en œuvre des dérogations au repos hebdomadaire.

Article R. 231-12

L'employeur d'un établissement ne donnant pas à tous les salariés sans exception le repos de la journée entière du dimanche :

1° Indique par voie d'affichage les jours et heures du repos collectif lorsque le repos est donné collectivement à la totalité ou à une partie du personnel soit un autre jour que le dimanche, soit du dimanche midi au lundi midi, soit le dimanche après-midi sous réserve du repos compensateur, soit suivant tout autre mode exceptionnel légal ;

2° Mentionne dans un registre spécial le nom des salariés soumis à un régime particulier de repos et indique ce régime, lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel, soit pendant la journée entière du dimanche, soit sous l'une des deux autres formes prévues par la réglementation. Le registre mentionne, pour chacune de ces personnes, le jour et, éventuellement, les fractions de journées choisies pour le repos.

L'inscription sur ce registre des salariés récemment embauchés devient obligatoire après un délai de six jours. Jusqu'à l'expiration de ce délai, et à défaut d'inscription sur le registre, il ne peut être réclamé par les agents chargés du contrôle qu'un cahier régulièrement tenu portant l'indication du nom et la date de recrutement des salariés.

Article R. 231-13

L'affiche doit être facilement accessible et lisible.

Un exemplaire est envoyé, avant affichage, à l'inspecteur du travail.

Le registre est tenu constamment à jour. La mention des journées de repos dont bénéficie un salarié peut toujours être modifiée. Il suffit que la modification de service soit portée au registre avant de recevoir exécution. Toutefois, la modification ainsi faite ne peut en aucun cas priver le remplaçant du repos auquel il a droit.

Le registre reste à la disposition des agents chargés du contrôle et est communiqué aux salariés qui en font la demande. Il est visé par les agents chargés du contrôle au cours de leurs visites.

Chapitre II : Jours fériés

Section 1 : Dispositions générales

Article Lp. 232-1

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

1° Le 1^{er} janvier ;

2° Le lundi de Pâques ;

3° Le 1^{er} mai ;

4° Le 8 mai ;

5° L'Ascension ;

6° Le lundi de Pentecôte ;

7° Le 14 juillet ;

8° L'Assomption ;

9° Le 24 septembre ;

10° La Toussaint ;

11° Le 11 novembre ;

12° Le jour de Noël.

Article Lp. 232-2

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

Section 2 : Journée du 1^{er} mai

Article Lp. 232-3

Le 1^{er} mai est férié et chômé. Il est payé.

Article Lp. 232-4

Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels, bimensuels ou hebdomadaires.

Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur, sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'établissement.

Article Lp. 232-5

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Chapitre III : Dispositions pénales

Article R. 233-1

Sont punies des peines d'amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe, les infractions aux dispositions relatives au repos hebdomadaire.

Article R. 233-2

Sont punies des peines d'amende prévues pour les contraventions de la quatrième classe, les infractions aux dispositions des articles Lp. 232-4 et Lp. 232-5.

Titre IV : CONGES PAYES ET AUTRES CONGES

Chapitre I : Congés payés

Section 1 : Droit au congé

Article Lp. 241-1

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre.

Voir aussi :



Section 2 : Durée du congé

Article Lp. 241-2

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

Article R. 241-1

Le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé (année de référence) est fixé au premier janvier de chaque année.

Article Lp. 241-3

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Article Lp. 241-4

Sont considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les repos compensateurs pour heures supplémentaires éventuellement accomplies ;

3° Les périodes de repos des femmes enceintes ou ayant accouché ;

4° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

5° Les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Jurisprudence

Commissions : Les commissions fixées dans le contrat de travail ne donnent pas lieu à congés payés, ceux-ci étant calculés au regard de la durée du travail effectif (CAN, 18 juin 2008, n° 07/00308).

Article Lp. 241-5

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Article Lp. 241-6

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles Lp. 241-2 et Lp. 241-5 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Article Lp. 241-7

Le congé peut être cumulé sur une période de trois ans, sous réserve que le salarié prenne au moins six jours ouvrables de congés effectifs par an.

Cette possibilité fait l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Article Lp. 241-8

La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités qui sont déterminées par convention ou accord collectif de travail.

Article Lp. 241-9

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au premier janvier de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au premier janvier de l'année en cours.

Article Lp. 241-10

Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.

Section 3 : Prise des congés

Sous-section 1 : Période de congé et ordre des départs

Article Lp. 241-11

La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail.

A défaut de convention ou accord de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Article R. 241-2

L'employeur qui occupe, pendant la période fixée pour son congé légal, un salarié à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, est considéré comme ne donnant pas congé légal, sans préjudice des dommages et intérêts auxquels il peut être condamné.

Article R. 241-3

Le salarié qui exécute pendant son congé payé des travaux rétribués, privant de ce fait des chômeurs d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge de première instance en dommages et intérêts envers le fonds de chômage CAFAT.

Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé.

L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiant d'un congé payé peut être également l'objet dans les mêmes conditions de l'action en dommages et intérêts prévue par le présent article.

Jurisprudence

Fixation des congés : L'employeur fixe dans le règlement intérieur les périodes de prise de congés, le principe d'une interdiction stricte pendant les périodes de haute activité ainsi que le délai de prévenance. Le salarié qui part en congés pendant une période de surproduction sans l'accord de son employeur et en l'informant par un courrier tardif, commet un abandon de poste constitutif d'une faute grave (CAN, 20 août 2008, n° 07/418).

Preuve de la prise : La preuve de la prise des congés ne saurait s'évincer du seul extrait du logiciel congés « People Soft » et du courriel du chef de service indiquant les dates de congés prises par le salariés, alors même que ces prises de congés n'ont pas été reportées sur les bulletins de salaire des mois concernés (CAN, 5 mars 2018, n°17/90).

Article Lp. 241-12

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, dans le secteur privé ou public ;

2° De la durée de leurs services chez l'employeur.

Article R. 241-4

L'employeur porte à la connaissance des salariés, au moins deux mois avant, la période de fermeture lorsqu'il y a fermeture d'entreprise.

Dans les autres cas, lorsqu'il est établi un planning des congés, l'ordre des départs est communiqué au salarié quinze jours avant son départ.

Cet ordre des départs est fixé par l'employeur, après consultation du personnel ou de ses délégués, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services dans l'établissement.

Il est affiché dans les ateliers, bureaux et magasins.

Article Lp. 241-13

Les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Article Lp. 241-14

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Jurisprudence

Circonstances exceptionnelles : Le bris d'une machine, principal outil de travail de l'entreprise, présente un caractère exceptionnel dispensant l'employeur du délai de prévenance d'un mois (CAN, 17 juin 2010, n° 09/231).

Article Lp. 241-15

Dans le secteur agricole, des autorisations d'absence de plus de vingt-quatre heures au titre du congé annuel ne peuvent être exigées par les salariés durant les périodes de grands travaux définis par voie conventionnelle.

La durée de ces périodes ne peut excéder chaque année cinq mois consécutifs ou non.

Sous-section 2 : Règles de fractionnement

Article Lp. 241-16

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables, sous réserve des règles de cumul prévues à l'article Lp. 241-7 ou d'accord individuel.

Article R. 241-5

Ne peuvent être déduits du congé annuel :

- 1° Les jours de maladie ;
- 2° Le congé de maternité ;
- 3° Les périodes obligatoires d'instruction militaire ;
- 4° Les jours de chômage ;
- 5° Les périodes de préavis ;
- 6° Les absences autorisées.

Article Lp. 241-17

Lorsque le congé payé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Article Lp. 241-18

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Section 4 : Indemnités de congé

Article Lp. 241-19

Le congé annuel prévu à l'article Lp. 241-2 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte :

- 1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;
- 2° Des indemnités afférentes au repos compensateur pour heures supplémentaires éventuellement accomplies ;
- 3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles Lp. 241-3 et Lp. 241-4.

L'indemnité est calculée selon les règles fixées à la présente section et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Article R. 241-6

Le paiement des indemnités dues pour les congés payés est soumis aux mêmes règles que celles applicables au paiement des salaires et traitements.

Jurisprudence

La contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence, versée à raison et à l'occasion du travail a, nonobstant sa qualification contractuelle et sa base de calcul, la nature d'une indemnité compensatrice de salaire, et elle ouvre droit à congés payés (CAN, 20 mai 2009, n° 08/235).

Rémunération totale : Pour le calcul de la rémunération totale, il est tenu compte :

- du salaire de base, y compris la rétribution majorée des heures supplémentaires correspondant aux périodes de travail effectif ;
- des primes, gratifications, éléments accessoires du salaire, à l'exception des primes et gratifications qui ne sont pas affectées par la prise de congés annuels (prime de fin d'année, d'intéressement, de résultat) (CAN, 15 juin 2011, n° 10-00173).

Indemnité de non-concurrence : Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, l'indemnité de non-concurrence constitue un salaire et non une clause pénale.

Il en résulte que :

- Les congés-payés sont dus aussi sur l'indemnité de non-concurrence.
- Le tribunal ne peut ni la modérer ni l'augmenter.
- Les dispositions de l'article 1152 du code civil sur la faculté du juge de modérer ou d'augmenter une clause pénale ne s'appliquent pas (TTN, 27 mai 2014, n° 13/00011).

Congé sans solde et maladie : Aucune règle ne régissant le congé sans solde, il convient d'appliquer les règles concernant les arrêts maladie en matière de congés-payés.

Il est de jurisprudence constante que lorsqu'un salarié est en arrêt de travail à l'issue de sa période de congés-payés, il bénéficie de son droit à indemnités journalières de la part de son employeur à compter du jour de sa reprise. Dans ces conditions la salariée peut prétendre aux indemnités journalières à compter de sa reprise de son congé sans solde, le 25 juin jusqu'au 18 septembre, date du dernier jour de l'arrêt de travail, son contrat de travail étant alors suspendu du fait d'une autre cause que le congé sans solde, la maladie (TTN, 14 décembre 2018, n° 18/268).

Article Lp. 241-20

L'indemnité prévue à l'article Lp. 241-19 ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

- 1° Du salaire gagné pendant la période précédant le congé ;
- 2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

Article Lp. 241-21

Pour la fixation de l'indemnité, il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

Article Lp. 241-22

Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions des articles Lp. 241-19 à Lp. 241-21.

L'indemnité compensatrice est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Jurisprudence

Non-cumul : L'indemnité compensatrice de congé payé ne vise que le congé de l'année en cours lors de la résiliation du contrat. Par conséquent, le salarié déclarant avoir cumulé trois années de congés, ne peut percevoir une indemnité compensatrice de congés payés pour les années antérieures que dans la limite de la prescription quinquennale et à la condition d'établir : soit qu'il a pris des congés qui ne lui ont pas été payés, soit que l'employeur ne lui a pas permis de prendre ses congés. Lorsqu'un salarié n'a pas pris de congés et a travaillé tout en percevant un salaire, sa demande d'indemnité se heurte au principe de non-cumul entre le salaire et l'indemnité de congé payé (TTN, 17 mars 2006, n° 04/00291).

Toutefois, ce principe de non-cumul des congés payés et du salaire peut connaître des atténuations notamment en cas d'usage dans l'entreprise plus favorable au salarié (CAN, 21 mai 2008, n° 07/21).

Article Lp. 241-23

Lorsque, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé donnant lieu à une indemnité de congé d'un montant supérieur à celle à laquelle il avait droit au moment de la rupture, il rembourse le trop-perçu à l'employeur. Le remboursement n'est pas dû si la rupture du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

Article Lp. 241-24

Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.

Cette indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés.

Section 5 : Don de jours de congé pour maladie grave d'un enfant.

Créée par la loi du pays n° 2016-13 du 15 septembre 2016 – Art. 1^{er}

Article Lp 241-25

Créé par la loi du pays n° 2016-13 du 15 septembre 2016 – Art. 1^{er}

I. Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie, à une partie de ses congés payés, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge effective et permanente d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie ou victime d'un accident, d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

La différence de rémunération attachée au jour de congé, offert par le donateur au receveur, est à porter au crédit ou au débit de l'employeur.

II. Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés, par son ou ses collègues, en application du I, bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

III. La particulière gravité de la maladie ou de l'accident mentionnés au I, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie ou de l'accident.

IV. Les conditions d'application du présent article aux salariés employés par la Nouvelle-Calédonie ou ses institutions, les provinces, les communes ainsi que leurs établissements publics, les syndicats mixtes et les établissements publics de coopération intercommunale sont fixées par délibération du congrès.

Article R. 241-7

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art 1er

Tout salarié, titulaire d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, sans condition d'ancienneté, a la faculté de renoncer à un ou plusieurs jours de congés acquis au bénéfice d'un autre salarié, dans les limites fixées à l'article Lp. 241-25.

Article R. 241-8

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art 1er

Tout salarié, titulaire d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, sans condition d'ancienneté, peut bénéficier d'un don de jours de congés.

Préalablement à la prise des jours de congés donnés, le salarié épuise ses propres droits à congés.

Article R. 241-9

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art 1er

Les jours qui peuvent faire l'objet d'un don sont les jours de congés payés au sens de l'article Lp. 241-1 du code du travail.

Article R. 241-10

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art 1er

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un don de jours de congés formule sa demande par écrit auprès de son employeur au moyen d'un formulaire établi conformément à un modèle fixé par arrêté du gouvernement. Il l'accompagne d'un certificat médical remis sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit l'enfant. La durée prévisible du traitement est indiquée par le médecin, le cas échéant.

Article R. 241-11

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art 1er

L'employeur procède aux vérifications nécessaires pour s'assurer que le salarié demandeur d'un don respecte les conditions fixées au premier alinéa de l'article Lp. 241-25 et lui signifie son accord, dans un délai maximal de huit jours suivant le dépôt de la demande. Il organise aussitôt une campagne d'appel au don de jours de congés, dont la durée ne peut excéder un mois, au moyen d'un modèle fixé par arrêté du gouvernement.

Au terme de la campagne, un courrier transmis au salarié formalise l'accord de l'employeur et lui indique le nombre de jours dont il est bénéficiaire.

Article R. 241-12

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art 1er

Le salarié qui souhaite donner un ou plusieurs jours de congés signifie par écrit son don à son employeur au moyen d'un formulaire établi conformément à un modèle fixé par arrêté du gouvernement.

Article R. 241-13

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art 1er

Le don est fait sous forme de jour entier indépendamment de la quotité de travail du salarié qui en bénéficie et du niveau de rémunération du donateur.

Une fois les conditions de l'article R. 241-12 remplies, le don est considéré comme définitif.

Article R. 241-14

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art 1er

Sans préjudice des dispositions de l'article R. 241-13, le congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné à la demande du médecin qui suit l'enfant malade.

Article R. 241-15

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art 1er

Il est créé un fonds de solidarité destiné à recueillir l'ensemble des jours de congés anonymement donnés.

La gestion de ce fonds relève de l'employeur et sa consultation est permise à tout employé qui en fait la demande.

Ce fonds peut également être alimenté par des dons volontaires de la part de l'employeur ou de tout salarié, hors campagne d'appel au don.

Le salarié bénéficiaire s'engage à informer l'entreprise en cas d'amélioration de l'état de santé de son enfant, rendant sa présence non indispensable. Les jours non utilisés seront alors reversés au fonds de solidarité.

L'employeur adresse une déclaration annuelle transmise par lettre recommandée avec avis de réception à la direction du travail et de l'emploi au plus tard au 31 janvier de l'année suivante mentionnant :

- le nombre de campagnes effectuées,
- le nombre de salariés bénéficiaires,
- le nombre de jours donnés,
- le nombre de jours utilisés,
- le nombre de jours inscrits au reliquat du fonds de solidarité mentionné au premier alinéa.

L'employeur qui a accordé le congé peut faire procéder aux vérifications nécessaires, pour s'assurer que le bénéficiaire du congé respecte toujours les conditions fixées au premier alinéa de l'article Lp. 241-25. Si ces vérifications révèlent que les conditions ne sont plus satisfaites pour l'octroi du congé, il doit y être mis fin après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.

Le gouvernement est habilité à préciser par arrêté la liste des documents susceptibles d'être réclamés par l'employeur au bénéficiaire du congé.

Article R. 241-16

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art 1er

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours de congés ainsi donnés a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période de congé, à l'exclusion des primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ou qui sont liées à l'organisation ou au dépassement du temps de travail.

La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif.

Section 6 : Don de jours de congés pour engagement dans une réserve opérationnelle.

Créée par la loi du pays n° 2023-4 du 26 mai 2023 – Art 2 et délibération n° 117/CP du 26 juin 2023 – Art 1^{er}

Article Lp. 241-26

Créé par la loi du pays n° 2023-4 du 26 mai 2023 – Art 2

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à une partie de ses congés payés au bénéfice d'un salarié de l'entreprise pour lui permettre d'effectuer une période d'activité au titre de son engagement dans une réserve opérationnelle.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

La différence de rémunération attachée au jour de congé, offert pour le donneur au receveur, est à porter au crédit ou au débit de l'employeur.

Article R. 241-17

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans une réserve opérationnelle peut prétendre au bénéfice d'un don de jours de congés.

Article R. 241-18

Créé par la délibération n° 117/CP du 26 juin 2023 – Art 1^{er}

Tout salarié peut renoncer à un ou plusieurs jours de congés acquis dans les limites et conditions fixées par l'article Lp. 241-26.

Article R. 241-19

Créé par la délibération n° 117/CP du 26 juin 2023 – Art 1^{er}

Le don est effectué sous forme de jour entier indépendamment de la quotité de travail du salarié qui en bénéficie et du niveau de rémunération du donneur.

Article R. 241-20

Créé par la délibération n° 117/CP du 26 juin 2023 – Art 1^{er}

Les jours qui peuvent faire l'objet d'un don sont les jours de congés payés au sens de l'article Lp. 241-1 du code du travail.

Article R. 241-21

Créé par la délibération n° 117/CP du 26 juin 2023 – Art 1^{er}

Le salarié réserviste qui souhaite bénéficier de jours de congés s'inscrit auprès de l'employeur en tant que demandeur et lui remet une copie de son contrat d'engagement à servir dans une réserve.

L'employeur informe aussitôt l'ensemble des salariés de l'entreprise, par tout moyen de communication et notamment par voie d'affichage.

Article R. 241-22

Créé par la délibération n° 117/CP du 26 juin 2023 – Art 1^{er}

L'inscription du salarié réserviste en tant que demandeur vaut pour l'année civile en cours. Elle peut être renouvelée annuellement, dans les mêmes conditions, sans pouvoir excéder la période d'engagement du salarié réserviste.

Article R. 241-23

Créé par la délibération n° 117/CP du 26 juin 2023 – Art 1^{er}

Tout salarié qui souhaite renoncer à un ou plusieurs jours de congés au bénéfice d'un salarié ayant souscrit un engagement à servir dans une réserve opérationnelle formule par écrit sa demande auprès de l'employeur.

La demande précise le nombre de jours cédés et l'identité du salarié réserviste bénéficiaire.

Le don mentionné au premier alinéa intervient dans le délai de l'inscription prévue à l'article R. 241-21.

Article R. 241-24

Créé par la délibération n° 117/CP du 26 juin 2023 – Art 1^{er}

Dans un délai de quinze jours suivant le dépôt de la demande et après avoir vérifié que le don respecte les limites fixées au deuxième alinéa de l'article Lp. 241-26, l'employeur notifie au donneur sa décision en mains propres contre émargement.

En cas d'accord, l'employeur informe le salarié bénéficiaire, en mains propres contre émargement, et lui indique le nombre de jours donnés.

Article Lp. 241-27

Créé par la loi du pays n° 2023-4 du 26 mai 2023 – Art 2

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application de l'article Lp. 241-26 bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

La période d'absence du salarié est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période.

Article Lp. 241-28

Créé par la loi du pays n° 2023-4 du 26 mai 2023 – Art 2

L'employeur restitue au donneur par tout moyen le reliquat de congés non utilisés à l'issue de la période d'engagement du bénéficiaire. Cette opération se fait au prorata en cas de pluralité de donneurs.

Chapitre II : Autres congés

Section 1 : Congés pour évènements familiaux

Article Lp. 242-1

Modifié par la loi du pays n° 2023-3 du 26 mai 2023 – Art 3 – VI, 1°

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains évènements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 1° Quatre jours pour son mariage ;
- 2° Deux jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 3° Quinze jours pour le décès d'un enfant ;
- 4° Deux jours pour le décès d'un conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

5° Un jour pour le mariage d'un enfant ;

6° Un jour pour le décès du père ou de la mère.

Voir aussi :



Article Lp. 242-2

Les jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article Lp. 242-2-1

Créé par la loi du pays n° 2023-3 du 26 mai 2023 – Art 3 – VI, 2°

Une autorisation d'absence exceptionnelle de 3 jours est accordée aux salariés victimes de violences intrafamiliales ou de faits sexistes pour l'accomplissement de leur démarche judiciaire. La rémunération du salarié est maintenue durant cette absence exceptionnelle. Dans ce cas, le salarié justifie auprès de l'employeur dans un délai de 48 heures son absence par la remise d'un récépissé délivré par la police ou la gendarmerie.

Le père salarié ou le second parent bénéficie également d'une autorisation d'absence afin d'assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des temps de travail.

Le bénéficiaire justifie auprès de son employeur dans un délai de 48 heures son absence par la remise d'un justificatif médical attestant de sa présence aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité.

Section 2 : Congés de formation économique et de formation syndicale et de formation des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article Lp. 242-3

Modifié par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1^{er}-III

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens de l'article Lp. 322-1 ou Lp. 322-2, soit par des instituts agréés, après avis de la conseil du dialogue social, a droit, sur sa demande, à un congé non rémunéré.

Article Lp. 242-4

Les membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient, dans les conditions et limites prévues par les dispositions légales, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens de l'article Lp. 322-1 ou Lp. 322-2, soit par des instituts spécialisés.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps qui, en application de l'article Lp. 342-76 est alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé d'éducation ouvrière.

Le financement de la formation est pris en charge par le comité d'entreprise.

Voir aussi :



Article R. 242-1

Modifié par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

La liste des organismes mentionnée à l'article Lp. 242-4 est arrêtée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, après avis de la commission technique formation et insertion professionnelles de la Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 242-5

Dans les établissements occupant deux cents salariés ou plus, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission.

Article R. 242-2

La formation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévue à l'article Lp. 242-5 ne peut excéder cinq jours ouvrables. Elle est donnée une fois pour toutes.

Elle est imputée sur le temps de travail et est rémunérée comme telle. Elle est à la charge de l'employeur sans pouvoir s'imputer sur la participation patronale à la formation professionnelle.

Section 3 : Congé pour la création ou la reprise d'entreprise et congé sabbatique

Sous-section 1 : Congé pour la création ou la reprise d'entreprise

Article Lp. 242-6

Le salarié qui crée ou reprend une entreprise a droit, dans les conditions fixées à la présente section, à un congé pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

Voir aussi :



Article Lp. 242-7

La durée du congé pour création ou reprise d'entreprise est d'un an. Elle peut être portée à deux ans.

Article Lp. 242-8

Le droit au congé pour création ou reprise d'entreprise est ouvert au salarié qui, à la date du départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois.

Article Lp. 242-9

Le salarié informe son employeur de la date à laquelle il souhaite partir en congé, ainsi que de la durée envisagée de ce congé, dans des conditions déterminées par délibération du congrès.

Il précise l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre.

Dans le cas où la durée du congé est portée à deux ans, le salarié en informe son employeur dans les mêmes conditions.

Article R. 242-3

L'information mentionnée à l'article Lp. 242-9 que donne le salarié à son employeur, est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins trois mois avant la date de départ choisie.

Dans le cas d'un congé porté à deux ans, l'information est donnée au moins trois mois avant le terme de la première année de congé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article Lp. 242-10

L'employeur peut différer le départ en congé, dans la limite de six mois à compter d'une date déterminée par délibération du congrès.

Article R. 242-4

La limite de six mois mentionnée à l'article Lp. 242-10 court à compter de la présentation de la lettre recommandée mentionnée à l'article R. 242-3.

Article Lp. 242-11

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Article Lp. 242-12

Le salarié informe son employeur de son intention soit d'être réemployé, soit de rompre son contrat de travail.

Les conditions de la rupture sont celles prévues par le contrat de travail, à l'exception de celles relatives au préavis. Le salarié est, de ce fait, dispensé de payer une indemnité de rupture.

Article R. 242-5

En application de l'article Lp. 242-12, le salarié informe son employeur de ses intentions par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins trois mois avant la fin de son congé.

Sous-section 2 : Congé sabbatique

Article Lp. 242-13

Le salarié a droit, dans les conditions prévues à la présente section, à un congé sabbatique, d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de onze mois, pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

Voir aussi :



Jurisprudence

Obligation de loyauté : La suspension du contrat de travail durant un congé sabbatique ne met pas fin à l'obligation de loyauté à laquelle est tenu le salarié envers son employeur et qui lui interdit de commettre des actes préjudiciables à son intérêt, ce qui est le cas de la participation à un blocage ayant duré plusieurs jours (CAN, 18/01/2007, n° 06/276).

Article Lp. 242-14

Le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois consécutifs, ainsi que de six années d'activité professionnelle, et n'ayant pas bénéficié au cours des six années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation.

Article Lp. 242-15

Le salarié informe son employeur de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie, en précisant la durée de ce congé.

Article R. 242-6

L'information mentionnée à l'article Lp. 242-15 que donne le salarié à son employeur, est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins trois mois avant la date de départ choisie.

Article Lp. 242-16

L'employeur peut différer le départ en congé sabbatique, dans la limite de six mois à compter d'une date déterminée par délibération du congrès.

Cette durée est portée à neuf mois dans les entreprises de moins de deux cents salariés.

Article R. 242-7

La limite de six mois mentionnée à l'article Lp. 242-16 court à compter de la présentation de la lettre recommandée mentionnée à l'article R. 242-6.

Article Lp. 242-17

A l'issue du congé sabbatique, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Sous-section 3 : Dispositions communes au congé pour la création d'entreprise et au congé sabbatique

Article Lp. 242-18

Dans les entreprises de deux cents salariés et plus, l'employeur peut différer le départ en congé si le pourcentage de salariés simultanément absents de l'entreprise au titre des congés pour création et reprise d'entreprise et sabbatique dépasse 2 % de l'effectif de cette entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie.

Article Lp. 242-19

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur peut différer le départ en congé si le nombre de jours d'absence prévu au titre des congés pour création et reprise d'entreprise et sabbatique dépasse 2 % du nombre total des jours de travail accomplis dans les douze mois précédant le départ en congé.

Ce taux est réduit à 1,5 % lorsqu'il s'agit du seul congé sabbatique.

Article Lp. 242-20

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur peut refuser un congé pour la création ou la reprise d'entreprise ou un congé sabbatique s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

L'employeur précise le motif de son refus, à peine de nullité.

Ce refus est, à peine de nullité, porté à la connaissance du salarié.

Le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le juge.

Article R. 242-8

L'employeur informe le salarié de son refus mentionné à l'article Lp. 242-20, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article Lp. 242-21

L'employeur informe le salarié, soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report ou de son refus.

A défaut de réponse de sa part, son accord est réputé acquis.

Article R. 242-9

L'employeur informe le salarié de sa décision prise en application de l'article Lp. 242-21 soit par lettre remise en main propre contre décharge soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le salarié dispose d'un délai de trente jours, à compter de la présentation à l'employeur de la lettre prévue aux articles R. 242-3 et R. 242-6, pour donner sa réponse.

Article Lp. 242-22

Les congés payés annuels dus au salarié en plus de vingt-quatre jours ouvrables peuvent être reportés, à sa demande, jusqu'au départ en congé pour création ou reprise d'entreprise ou en congé sabbatique.

Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur six années.

Article Lp. 242-23

Une indemnité compensatrice est perçue par le salarié, au départ en congé pour création ou reprise d'entreprise ou en congé sabbatique, pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié.

Article Lp. 242-24

En cas de renonciation au congé pour création ou reprise d'entreprise ou au congé sabbatique, les congés payés du salarié reportés conformément aux dispositions de l'article Lp. 242-22 sont ajoutés aux congés payés annuels dus en application des dispositions de l'article Lp. 241-1 et suivants.

Les congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels, par fraction de six jours, et jusqu'à épuisement, chaque année à compter de la renonciation.

Jusqu'à épuisement des congés payés reportés, tout report au titre de l'article Lp. 242-22 est exclu.

Article Lp. 242-25

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice pour les droits à congé payé reportés conformément aux dispositions de l'article Lp. 242-22.

Article Lp. 242-26

Les indemnités compensatrices prévues aux articles Lp. 242-22 à Lp. 242-25 sont déterminées conformément aux dispositions des articles Lp. 241-19 à Lp. 241-21.

Article Lp. 242-27

L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles Lp. 242-11, Lp. 242-12 et Lp. 242-17 donne lieu à l'attribution de dommages et intérêts au salarié concerné, en plus de l'indemnité de licenciement.

Section 4 : Congés des salariés candidats ou élus à un mandat politique

Article Lp. 242-28

L'employeur laisse au salarié, candidat aux assemblées de provinces, ainsi qu'à l'Assemblée nationale et au Sénat, le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de vingt jours.

Voir aussi :



Article Lp. 242-29

La durée des absences est imputée sur celle du congé payé annuel.

Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées.

Article Lp. 242-30

La durée des absences est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à congés payés ainsi que les droits liés à l'ancienneté.

Article Lp. 242-31

Le contrat de travail d'un salarié membre d'une assemblée de province, de l'Assemblée nationale ou du Sénat est, sur sa demande, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat s'il justifie d'une ancienneté minimale d'une année chez l'employeur à la date de son entrée en fonctions.

Section 5 : Congés au titre du service national

Article Lp. 242-32

Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti, appelé au service national en application du livre II du code du service national, est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirant reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il a acquis au moment de son départ.

Article R. 242-10

Le salarié avertit son employeur, conformément aux dispositions de l'article Lp. 242-32 par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article Lp. 242-33

Les dispositions de l'article Lp. 242-32 sont applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux personnes qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenues au service national.

Article Lp. 242-34

Tout salarié ou apprenti, âgé de seize à vingt-cinq ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence exceptionnelle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à congé.

Article Lp. 242-35

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti au motif que lui-même, le salarié ou l'apprenti se trouve astreint aux obligations du service national, ou se trouve appelé au service national en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée aux obligations du premier alinéa, ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à ces obligations.

Article Lp. 242-36

Lorsque le contrat est rompu pour une cause légitime par l'une des parties, la durée de la période passée au service national est exclue des délais impartis pour la validité de la dénonciation.

Ces dispositions ne sont pas applicables dans le cas où le contrat a pour objet une entreprise temporaire prenant fin pendant cette période.

Article Lp. 242-37

En cas de méconnaissance des dispositions de la présente section, la partie lésée a droit à des dommages et intérêts fixés par le juge conformément aux indications de l'article Lp. 122-35.

Article Lp. 242-38

Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente section est nulle de plein droit.

Section 6 : Congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales

Créé par la loi du pays n° 2011-4 du 17 octobre 2011 – Article unique.

Article Lp. 242-39

Créé par la loi du pays n° 2011-4 du 17 octobre 2011 – Article unique.

Les salariés inscrits sur les listes suivantes ont droit à un congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales :

1° soit sur la liste des sportifs de haut niveau arrêtée par le ministre chargé des sports en application de l'article L. 221-2 du code du sport ;

2° soit sur la liste des sportifs d'excellence dans la catégorie performance ou dans la catégorie des officiels techniques d'excellence arrêtée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Une délibération du congrès détermine les critères d'inscription sur cette liste.

La durée du congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales est fixée à dix-huit jours ouvrables par an. Ce congé est fractionnable en demi-journée.

Le congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales est non rémunéré mais ouvre droit à une compensation de la diminution de sa rémunération.

Cependant, l'employeur peut décider du maintien de la rémunération durant cette période. Dans ce cas, l'employeur est subrogé de plein droit au salarié, dans les droits de celui-ci à une compensation de la diminution de sa rémunération.

Le maintien de la rémunération durant la période est assorti de la prise en charge des charges patronales lesquelles font alors l'objet d'un remboursement de la part de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 242-11

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Le salarié désireux de bénéficier du congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales tel qu'institué par l'article Lp. 242-39, présente sa demande par écrit à son employeur trente jours calendaires au moins avant le début du congé, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée ainsi que les épreuves sportives auxquelles il est amené à participer.

Cette demande devra être remise en main propre à l'employeur contre émargement.

Article R. 242-12

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

La demande de congé doit être accompagnée d'une attestation délivrée par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie dans des conditions arrêtées par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 242-13

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Le bénéfice du congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales est définitivement acquis sous réserve de justifier de sa participation à la compétition.

Cette participation est confirmée par la remise, à l'employeur, d'une attestation délivrée par l'instance sportive concernée laquelle précise les dates et la durée des épreuves sportives auxquelles le salarié a participé.

L'attestation telle que visée à l'alinéa précédent, doit être remise à l'employeur dans le délai de sept jours calendaires après le dernier jour de la participation à l'épreuve sportive. Passé ce délai, le salarié perd le bénéfice de son congé et les jours d'absence peuvent être régularisés, au choix de l'employeur :

1° soit, par une retenue sur salaire pour absence irrégulière ;

2° soit, par une imputation sur les congés annuels du salarié d'une durée égale à celle de l'absence.

Article R. 242-14

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Suite au retour de l'agent de son congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales, celui-ci se voit remettre par son employeur une attestation précisant la durée du congé accordé et si ce congé a donné ou non-lieu au maintien de la rémunération de son bénéficiaire.

Article Lp. 242-40

Créé par la loi du pays n° 2011-4 du 17 octobre 2011 – Article unique.

Le salarié non rémunéré par l'employeur reste affilié aux régimes de cotisation sociale de la CAFAT dont il relevait avant l'octroi de son congé de participation à certaines épreuves sportives nationales ou internationales.

Les cotisations patronales sont versées par la Nouvelle-Calédonie sur la base de la compensation versée durant le congé, et selon les dispositions de la réglementation en vigueur propre à chaque organisme de couverture sociale et à chaque risque.

Article Lp. 242-41

Créé par la loi du pays n° 2011-4 du 17 octobre 2011 – Article unique.

La durée du congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté et à l'assiduité. Elle n'est pas imputée sur la durée du congé payé.

Article Lp. 242-42

Créé par la loi du pays n° 2011-4 du 17 octobre 2011 – Article unique.

Le congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales peut être refusé par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables sur la production ou le fonctionnement de l'entreprise ou du service.

Ce refus est motivé à peine de nullité.

Article R. 242-15

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Le refus du congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales est motivé et fondé sur les dispositions de l'article Lp. 242-22.

Il est notifié au salarié dans un délai de quinze jours calendaires après réception de la demande. A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours calendaires, son accord est réputé acquis.

Article Lp. 242-43

Créé par la loi du pays n° 2011-4 du 17 octobre 2011 – Article unique.

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales avec l'indication de la suite qui leur a été donnée ainsi que les motifs de refus de demande de congé.

Article Lp. 242-44

Créé par la loi du pays n° 2011-4 du 17 octobre 2011 – Article unique.

Une délibération du congrès détermine, en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente section.

Article R. 242-16

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Les cotisations sociales dues par la Nouvelle-Calédonie en application de l'article Lp. 242-40 sont versées trimestriellement à la CAFAT sur bordereau de déclaration regroupant tous les bénéficiaires d'un congé de participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales pour le trimestre écoulé.

Article R. 242-17

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

La responsabilité de la démarche administrative à engager pour déclarer à la CAFAT les bénéficiaires d'un congé de participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales est confiée à la Nouvelle-Calédonie.

Section 7 : Congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive

Article Lp. 242-45

Créé par la loi du pays n° 2011-4 du 17 octobre 2011 – Article unique.

Tout salarié exerçant des activités bénévoles en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive a droit à un congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, encadrant ou dirigeant d'une association sportive afin de :

1° siéger en tant que représentant de l'association auprès d'une instance sportive nationale ou internationale ;

2° participer à la tenue d'une manifestation de niveau national ou international organisée par une instance sportive ;

3° participer à des activités de formation de cadre, officiel technique ou d'animateur sportif, organisées par une ligue sportive agréée ou par un comité provincial auquel la ligue délègue l'organisation des activités de formation.

La durée du congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, encadrant ou dirigeant d'une association sportive est fixée à six jours ouvrables par an. Ce congé est fractionnable en demi-journée.

Article R. 242-18

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Le salarié désireux de bénéficier du congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive tel qu'institué par l'article Lp. 242-45, présente sa demande par écrit à son employeur au moins trente jours calendaires avant le début du congé, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée ainsi que la désignation de l'instance sportive qui le requiert.

Cette demande devra être remise en main propre à l'employeur contre émargement.

Article R. 242-19

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

La demande de congé doit être accompagnée d'une attestation délivrée par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie dans des conditions arrêtées par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

L'attestation indique la date et la durée ainsi que la raison de la participation du salarié à l'évènement, la manifestation ou la formation.

Article R. 242-20

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Le bénéfice du congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive est définitivement acquis sous réserve de justifier de sa participation à l'évènement, la manifestation ou la formation.

Cette participation est confirmée par la remise, à l'employeur, d'une attestation délivrée par l'instance sportive concernée laquelle précise les dates et la durée de l'évènement, de la manifestation ou de la formation auquel le salarié a participé.

L'attestation telle que visée à l'alinéa précédent, doit être remise à l'employeur dans le délai de sept jours calendaires après le dernier jour de la participation à l'évènement, la manifestation ou la formation.

Passé ce délai, le salarié perd le bénéfice de son congé et les jours d'absence peuvent être régularisés, au choix de l'employeur :

1° soit, par une retenue sur traitement pour absence irrégulière ;

2° soit, par une imputation sur les congés annuels du salarié d'une durée égale à celle de l'absence.

Article Lp. 242-46

Créé par la loi du pays n° 2011-4 du 17 octobre 2011 – Article unique.

1° Le congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, encadrant ou dirigeant d'une association sportive est non rémunéré mais ouvre droit à une compensation de la diminution de sa rémunération dans la limite des crédits ouverts au budget de la Nouvelle-Calédonie à ce titre.

Le salarié non rémunéré par l'employeur reste affilié aux régimes de cotisation sociale de la CAFAT dont il relevait avant l'octroi de son congé pour l'exercice d'une activité bénévole.

Les cotisations patronales sont versées par la Nouvelle-Calédonie sur la base de la compensation versée durant le congé, et selon les dispositions de la réglementation en vigueur propre à chaque organisme de couverture sociale et à chaque risque.

2° L'employeur peut décider du maintien de la rémunération durant cette période. Dans ce cas, l'employeur est subrogé de plein droit au salarié, dans les droits de celui-ci à une compensation de la diminution de sa rémunération dans la limite des crédits ouverts au budget de la Nouvelle-Calédonie à ce titre.

Le maintien de la rémunération durant la période est assorti de la prise en charge des charges patronales lesquelles font alors l'objet d'un remboursement de la part de la Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 242-47

Créé par la loi du pays n° 2011-4 du 17 octobre 2011 – Article unique.

La durée du congé institué à l'article Lp. 242-45 est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté et à l'assiduité. Elle n'est pas imputée sur la durée du congé payé.

Article Lp. 242-48

Créé par la loi du pays n° 2011-4 du 17 octobre 2011 – Article unique.

Le congé mentionné à Lp. 242-45 peut être refusé par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables sur la production ou le fonctionnement de l'entreprise ou du service.

Ce refus est motivé à peine de nullité.

Article R. 242-21

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Le refus du congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive est motivé et fondé sur les dispositions de l'article Lp. 242-48.

Il est notifié au salarié dans un délai de quinze jours calendaires après réception de la demande. A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours calendaires, son accord est réputé acquis.

Article R. 242-22

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Le bénéficiaire du congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés, par établissement ou par collectivité, ayant bénéficié de ce congé, durant l'année en cours, atteint la proportion suivante :

- moins de 20 salariés : un bénéficiaire ;
- entre 21 et 49 salariés : deux bénéficiaires ;
- entre 50 et 99 salariés : trois bénéficiaires ;
- entre 100 et 199 salariés : quatre bénéficiaires ;
- entre 200 à 499 salariés : huit bénéficiaires ;
- entre 500 à 999 salariés : dix bénéficiaires ;
- entre 1000 à 1999 salariés : douze bénéficiaires ;
- à partir de 2000 salariés : douze bénéficiaires auxquels s'ajoutent deux bénéficiaires par tranche supplémentaire de 1000 salariés.

Article R. 242-23

*Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er
Modifié par la délibération n° 216 du 14 août 2012 – Art. 2.*

Le salarié dont la demande de congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive n'a pas été satisfaite en raison des conditions mentionnées à l'article Lp. 242-48 du code du travail de Nouvelle-Calédonie, bénéficie d'une priorité pour l'octroi ultérieur de ce congé.

Article Lp. 242-49

Créé par la loi du pays n° 2011-4 du 17 octobre 2011 – Article unique.

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, encadrant ou dirigeant d'une association sportive avec l'indication de la suite qui leur a été donnée, ainsi que les motifs de refus de demande de congé.

Article Lp. 242-50

Créé par la loi du pays n° 2011-4 du 17 octobre 2011 – Article unique.

Une délibération du congrès détermine, en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente section et, notamment :

1° les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé, en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;

2° les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement ou par collectivité, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier du congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, encadrant ou dirigeant d'une association sportive.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie détermine le montant de la compensation prévue à l'article Lp. 242-46.

Article R. 242-24

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Les cotisations sociales dues par la Nouvelle-Calédonie en application de l'article Lp. 242-46 sont versées trimestriellement à la CAFAT sur bordereau de déclaration regroupant tous les bénéficiaires d'un congé de participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales pour le trimestre écoulé.

Article R. 242-25

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

La responsabilité de la démarche administrative à engager pour déclarer à la CAFAT les bénéficiaires d'un congé de participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales est confiée à la Nouvelle-Calédonie.

Section 8 : Congé en faveur des entraîneurs sportifs

Article Lp. 242-51

Créé par la loi du pays n° 2014-13 du 24 avril 2014 – Art. 3

Les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes ont droit à un congé en faveur des entraîneurs sportifs :

1° avoir la qualité d'entraîneur au sein d'une ligue en Nouvelle-Calédonie ou au sein d'un club dont l'équipe ou les sportifs sont qualifiés dans le cadre d'une coupe ou d'un championnat de France ou d'Océanie ;

2° ne percevant aucune rémunération ou indemnisation autre que de remboursement de frais pour l'encadrement de l'équipe ou des sportifs.

Article Lp. 242-52

Créé par la loi du pays n° 2014-13 du 24 avril 2014 – Art. 3

1° La durée du congé en faveur des entraîneurs sportifs ayant la qualité d'entraîneur au sein d'une ligue en Nouvelle-Calédonie est fixée à dix-huit jours ouvrables par an.

2° La durée du congé en faveur des entraîneurs sportifs ayant la qualité d'entraîneur au sein d'un club est fixée à dix jours ouvrables par an.

Ce congé est fractionnable en demi-journées.

Article Lp. 242-53

Créé par la loi du pays n° 2014-13 du 24 avril 2014 – Art. 3

Le bénéfice du congé en faveur des entraîneurs sportifs est ouvert, par compétition, à :

1° deux entraîneurs pour les sports collectifs ;

2° un entraîneur pour les sports individuels.

Article Lp. 242-54

Créé par la loi du pays n° 2014-13 du 24 avril 2014 – Art. 3

Le congé en faveur des entraîneurs sportifs est non rémunéré mais ouvre droit à une compensation de la diminution de sa rémunération dans la limite des crédits ouverts au budget de la Nouvelle-Calédonie à ce titre.

Cependant, l'employeur peut décider du maintien de tout ou partie de la rémunération durant cette période. Dans ce cas, l'employeur est subrogé de plein droit au salarié, dans les droits de celui-ci à une compensation forfaitaire de la diminution de sa rémunération.

Le maintien de la rémunération durant la période est assorti de la prise en charge des charges patronales lesquelles font alors l'objet d'un remboursement de la part de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 242-26

Créé par la délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 – Art. 3

Le salarié désireux de bénéficier du congé en faveur des entraîneurs sportifs institué par l'article Lp. 242-51, présente sa demande par écrit à son employeur trente jours calendaires au moins avant le début du congé, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée ainsi que l'épreuve sportive à laquelle l'équipe ou les sportifs encadrés participent.

Cette demande doit être remise en main propre à l'employeur contre émargement.

Article R. 242-27

Créé par la délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 – Art. 3

La demande de congé doit être accompagnée :

- d'une attestation délivrée par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie dans des conditions arrêtées par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
- d'une attestation de la ligue ou du club pour le compte duquel le déplacement a lieu certifiant que le salarié n'est pas rémunéré ou indemnisé par celui-ci dans le cadre de son déplacement.

Article R. 242-28

Créé par la délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 – Art. 3

Le bénéfice du congé en faveur des entraîneurs sportifs est définitivement acquis sous réserve de justifier de la participation à l'épreuve sportive de l'équipe ou des sportifs encadrés.

Cette participation est confirmée par la remise, à l'employeur, d'une attestation délivrée par l'instance sportive concernée laquelle précise les dates et la durée des épreuves sportives auxquelles l'équipe ou les sportifs encadrés par le salarié ont participé.

L'attestation visée à l'alinéa précédent, doit être remise à l'employeur dans le délai de sept jours calendaires après le dernier jour de la participation de l'équipe ou des sportifs encadrés à l'épreuve sportive. Passé ce délai, le salarié perd le bénéfice de son congé et les jours d'absence peuvent être régularisés, au choix de l'employeur :

- 1° soit, par une retenue sur salaire pour absence irrégulière ;
- 2° soit, par une imputation sur les congés annuels du salarié d'une durée égale à celle de l'absence.

Article R. 242-29

Créé par la délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 – Art. 3

A l'issue du congé en faveur des entraîneurs sportifs, le salarié se voit remettre, par son employeur, une attestation précisant la durée du congé accordé et si ce congé a donné, ou non, lieu au maintien de la rémunération de son bénéficiaire.

Article Lp 242-55

Créé par la loi du pays n° 2014-13 du 24 avril 2014 – Art. 3

Le salarié non rémunéré par l'employeur reste affilié aux régimes de cotisation sociale de la CAFAT dont il relevait avant l'octroi de son congé en faveur des entraîneurs sportifs.

Les cotisations sont versées par la Nouvelle-Calédonie sur la base de l'indemnité forfaitaire versée durant le congé, et selon les dispositions de la réglementation en vigueur propre à chaque organisme de couverture sociale et à chaque risque.

Article Lp. 242-56

Créé par la loi du pays n° 2014-13 du 24 avril 2014 – Art. 3

La durée du congé en faveur des entraîneurs sportifs est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté et à l'assiduité. Elle n'est pas imputée sur la durée du congé payé.

Article Lp. 242-57

Créé par la loi du pays n° 2014-13 du 24 avril 2014 – Art. 3

Le congé en faveur des entraîneurs sportifs peut être refusé par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables sur la production ou le fonctionnement de l'entreprise ou du service.

Ce refus est motivé à peine de nullité.

Article R. 242-30

Créé par la délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 – Art. 3

Le refus du congé en faveur des entraîneurs sportifs est motivé et fondé sur les dispositions de l'article Lp. 242-57.

Il est notifié au salarié dans un délai de quinze jours calendaires après réception de la demande. A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours calendaires, son accord est réputé acquis.

Article Lp. 242-58

Créé par la loi du pays n° 2014-13 du 24 avril 2014 – Art. 3

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé en faveur des entraîneurs sportifs avec l'indication de la suite qui leur a été donnée, ainsi que les motifs de refus de demande de congé.

Article Lp. 242-59

Créé par la loi du pays n° 2014-13 du 24 avril 2014 – Art. 3

Une délibération détermine, en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente section.

Article R. 242-31

Créé par la délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 – Art. 3

Les cotisations sociales dues par la Nouvelle-Calédonie en application de l'article Lp. 242-54 sont versées trimestriellement à la CAFAT sur bordereau de déclaration regroupant tous les bénéficiaires d'un congé en faveur des entraîneurs sportifs pour le trimestre écoulé.

Article R. 242-32

Créé par la délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 – Art. 3

La responsabilité de la démarche administrative à engager pour déclarer à la CAFAT les bénéficiaires d'un congé en faveur des entraîneurs sportifs est confiée à la Nouvelle-Calédonie.

Section 9 : Congé pour l'exercice d'une activité bénévole de sauveteur en mer.

Créée par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 3

Article Lp. 242-60

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 3

Lorsqu'un salarié, membre d'une association de sauvetage en mer agréée, est sollicité pour participer à une opération de sauvetage en mer à la demande de l'autorité compétente, il lui appartient de solliciter auprès de son employeur un congé pour l'exercice d'une activité bénévole de sauveteur en mer.

Le salarié, membre d'une association de sauvetage en mer agréée, peut également solliciter ce congé pour participer à des activités de formation en lien avec l'activité de sauvetage maritime de l'association.

La durée du congé pour l'exercice d'une activité bénévole de sauveteur en mer est fixée à six jours ouvrables par an. Ce congé est fractionnable en demi-journées.

L'employeur d'un sauveteur en mer bénévole peut conclure avec l'association de sauvetage en mer agréée dont il est membre, une convention afin de préciser les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour la formation des sauveteurs en mer bénévoles. Cette convention veille notamment à s'assurer de la compatibilité de cette disponibilité avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Article Lp. 242-61

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 3

Le congé pour l'exercice d'une activité bénévole de sauveteur en mer n'est pas rémunéré mais peut ouvrir droit à une compensation de la diminution de sa rémunération dans la limite des crédits ouverts au budget de la Nouvelle-Calédonie à ce titre. Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie détermine, le cas échéant, le montant de la compensation. Le salarié bénéficiaire de la compensation reste affilié aux régimes de cotisation sociale dont il relevait avant l'octroi du congé pour l'exercice d'une activité bénévole de sauveteur en mer. Dans ce cas, les cotisations patronales sont versées par la Nouvelle-Calédonie sur la base de la compensation versée durant le congé, et selon les dispositions de la réglementation en vigueur propre à chaque organisme de couverture et à chaque risque.

L'employeur peut décider du maintien de la rémunération durant cette période. Dans ce cas, l'employeur est subrogé de plein droit au salarié, dans les droits de celui-ci à une compensation de la diminution de sa rémunération dans les limites des crédits ouverts au budget de la Nouvelle-Calédonie à ce titre. Ce maintien de la rémunération est assorti de la prise en charge des cotisations patronales, lesquelles font alors l'objet d'un remboursement de la part de la Nouvelle-Calédonie

Article Lp. 242-62

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 3

La durée du congé pour l'exercice d'une activité bénévole de sauveteur en mer est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté et à l'assiduité. Elle n'est pas imputée sur la durée du congé payé.

Article Lp. 242-63

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 3

Le congé pour l'exercice d'une activité bénévole de sauveteur en mer peut être refusé par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables sur la production ou le fonctionnement de l'entreprise. Ce refus est motivé à peine de nullité.

Article Lp. 242-64

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 3

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé pour l'exercice d'une activité bénévole de sauveteur en mer avec l'indication de la suite qui leur a été donnée, ainsi que les motifs de refus de demande de congé.

Section 10 : Congé pour permanence syndicale

Créée par la loi du pays n° 2017-6 du 21 mars 2017 – Art. unique – IV

Article Lp. 242-65

Créé par la loi du pays n° 2017-6 du 21 mars 2017 – Art. unique – IV

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, tout salarié a droit, dans les conditions prévues par la présente section, à un congé pour permanence syndicale dont la durée est fixée par délibération du congrès.

Article R. 242-33

Créé par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-II

La durée du congé mentionnée à l'article Lp. 242-65 est au minimum de trois mois et ne peut excéder quatre ans, y compris les renouvellements.

Article Lp. 242-66

Créé par la loi du pays n° 2017-6 du 21 mars 2017 – Art. unique – IV

Le congé pour permanence syndicale peut être refusé par l'employeur lorsque le nombre de salariés de l'entreprise bénéficiant de ce congé durant l'année en cours, a atteint la proportion suivante :

- Entre 50 et 100 salariés : un bénéficiaire ;
- Entre 101 et 200 salariés : deux bénéficiaires ;
- Entre 201 et 300 salariés : trois bénéficiaires ;
- Entre 301 et 700 salariés : quatre bénéficiaires ;
- Entre 701 salariés et plus : six bénéficiaires.

Article Lp. 242-67

Créé par la loi du pays n° 2017-6 du 21 mars 2017 – Art. unique – IV

Le droit à congé pour permanence syndicale est ouvert au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté minimale dans l'entreprise déterminée par délibération du congrès.

Article R. 242-34

Créé par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-II

La durée minimale d'ancienneté mentionnée à l'article Lp. 242-67 est de trente-six mois.

Article Lp. 242-68

Créé par la loi du pays n° 2017-6 du 21 mars 2017 – Art. unique – IV

Le salarié informe par écrit son employeur de la date de départ qu'il a choisie ainsi que de la durée de ce congé.

La demande de congé initiale ou de renouvellement est accompagnée du courrier d'engagement de recrutement du salarié comme permanent syndical qui mentionne la durée d'engagement.

Article R. 242-35

Créé par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-II

Conformément à l'article Lp. 242-68, le salarié adresse sa demande de congé pour permanence syndicale à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise contre décharge, au moins trois mois avant la date de départ en congé.

Dans le cas d'une demande de renouvellement du congé pour permanence syndicale, le salarié en informe l'employeur selon les mêmes formes que pour une demande de congé initiale et au moins deux mois avant le terme de son congé.

Article Lp. 242-69

Créé par la loi du pays n° 2017-6 du 21 mars 2017 – Art. unique – IV

L'employeur a la faculté de différer le départ en congé pour permanence syndicale dans une limite de six mois à compter de la demande écrite du salarié prévue à l'article Lp. 242-68.

Article R. 242-36

Créé par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-II

L'employeur informe le salarié, par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report de la date en application de l'article Lp. 242-69, soit de son refus.

La décision de report ou de refus est motivée.

A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la présentation du courrier de demande de congé ou de la demande de renouvellement du congé, répondant aux conditions prévues à l'article R. 242-35, son accord est réputé acquis.

Article Lp. 242-70

Créé par la loi du pays n° 2017-6 du 21 mars 2017 – Art. unique – IV

Avant le terme de son congé pour permanence syndicale, le salarié informe son employeur de son intention, soit d'être réemployé, soit de rompre son contrat de travail dans les conditions prévues par délibération du congrès.

Lorsque le salarié décide de démissionner, il est dispensé d'exécuter le préavis auquel il est tenu et de verser une indemnité de rupture à son employeur pour compenser la non-exécution du préavis.

Article R. 242-37

Créé par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-II

Le salarié peut soumettre une demande de réintégration anticipée par lettre recommandée avec accusé de réception. A défaut de réponse de l'employeur, le silence vaut refus.

Article Lp 242-71

Créé par la loi du pays n° 2017-6 du 21 mars 2017 – Art. unique – IV

Le congé pour permanence syndicale entraîne la suspension du contrat de travail.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Article Lp. 242-72

Créé par la loi du pays n° 2017-6 du 21 mars 2017 – Art. unique – IV

La durée du congé pour permanence syndicale est prise en compte à 75% dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

A son retour dans l'entreprise, le salarié bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant son congé pour permanence syndicale.

Section 11 : Congés pour responsabilités coutumières.

Article Lp. 242-73

Créé par la loi du pays n° 2018-3 du 28 mai 2018 – Art 2

Tout salarié investi d'une autorité coutumière bénéficie d'un congé pour responsabilités coutumières, sur demande établie dans les conditions fixées par délibération du congrès.

Par autorité coutumière, il convient d'entendre les personnes mentionnées à l'article 2 de la loi du pays n° 2006-15 du 15 janvier 2007¹.

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie arrête, chaque année, la liste nominative des personnes pouvant bénéficier de congés pour responsabilités coutumières sur proposition de la direction générale des affaires coutumières.

[NB 1 : Voir la loi du pays n° 2006-15 du 15 janvier 2007 relative aux actes coutumiers.](#)

Voir aussi :



Article R. 242-38

Créé par la délibération n° 315 du 1er juin 2018 – Art 1er

Le salarié produit, à l'appui de sa demande de congé, d'une part, l'attestation établissant sa qualité d'autorité coutumière, et d'autre part :

- soit la convocation de l'officier public coutumier pour la signature de l'acte coutumier de décès ;
- soit toute preuve utile justifiant la date de la cérémonie coutumière liée à la fête de l'igname ou celle de l'intronisation d'une autorité coutumière.

Article R. 242-39

Créé par la délibération n° 315 du 1er juin 2018 – Art 1er

Pour bénéficier du congé pour responsabilités coutumières prévu à l'article Lp. 242-73, le salarié présente une demande écrite et motivée à son employeur précisant les dates et la durée de l'absence envisagée.

Cette demande est notifiée par lettre remise en main propre à l'employeur contre émargement ou par lettre recommandée avec avis de réception six jours avant le départ en congé.

Dans le cas où la demande de congé est liée à un décès, la demande peut être notifiée le jour même. L'employeur informe le demandeur de son refus par un écrit motivé et remis au salarié au plus tard dans les deux heures suivant la notification de la demande.

À défaut de notification du refus dans ce délai, le congé est réputé acquis.

Article Lp. 272-74

Créé par la loi du pays n° 2018-3 du 28 mai 2018 – Art 2

La durée du congé pour responsabilités coutumières est de six jours par an.

Article Lp. 242-75

Créé par la loi du pays n° 2018-3 du 28 mai 2018 – Art 2

Le bénéfice du congé pour responsabilités coutumières est ouvert au salarié qui, au cours d'une année civile, justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de trois mois de travail effectif.

Une délibération du congrès détermine les conditions dans lesquelles ce congé est pris.

Article Lp. 242-76

Créé par la loi du pays n° 2018-3 du 28 mai 2018 – Art 2

La durée du congé pour responsabilités coutumières est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté et à l'assiduité.

Article Lp. 242-77

Le congé pour responsabilités coutumières n'est pas rémunéré.

Une convention ou un accord collectif du travail peut prévoir la rémunération de ce congé.

Article Lp. 242-78

Créé par la loi du pays n° 2018-3 du 28 mai 2018 – Art 2

Les congés non pris au 31 décembre de l'année civile d'acquisition ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante.

Article Lp. 242-79

Créé par la loi du pays n° 2018-3 du 28 mai 2018 – Art 2

Le congé pour responsabilités coutumières peut être refusé par l'employeur si cette absence perturbe gravement la bonne marche ou l'organisation de l'entreprise ou du service.

Lorsque l'employeur refuse, il en informe le salarié concerné par une décision motivée dans les conditions prévues par délibération du congrès, à peine de nullité de ce refus.

Au-delà de trois refus l'année pour un même salarié, le congé pour responsabilités coutumières est accordé d'office.

Article R. 242-40

Créé par la délibération n° 315 du 1er juin 2018 – Art 1er

Le refus du congé pour responsabilités coutumières est motivé conformément aux dispositions de l'article Lp. 242-79.

Ce refus est notifié au salarié dans le délai de cinq jours calendaires à compter de la réception de la demande, par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec avis de réception.

Passé ce délai, le congé est réputé acquis.

Section 12 : Congé au titre d'un engagement dans une réserve opérationnelle.

Créée par la loi du pays n° 2023-4 du 26 mai 2023 – Art 1^{er} et délibération n° 117/CP du 26 juin 2023 – Art 1^{er}

Article Lp. 242-80

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans une réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de huit jours par année civile au titre de ses activités dans cette réserve.

Cependant, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur peut décider, afin de conserver le bon fonctionnement de l'entreprise, de limiter ce temps à cinq jours.

Article Lp. 242-81

Créé par la loi du pays n° 2023-4 du 26 mai 2023 – Art 1^{er}

Le réserviste salarié souhaitant bénéficier de l'autorisation d'absence au titre de son engagement dans une réserve opérationnelle présente sa demande par écrit à son employeur un mois au moins à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée.

Au-delà de la durée définie à l'article Lp. 242-80, le réserviste requiert l'accord de son employeur un mois au moins à l'avance, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée.

Au-delà de la durée définie à l'article Lp. 242-80, le réserviste requiert l'accord de son employeur avec un préavis d'un mois en précisant la date de son départ et la durée de la période qu'il souhaite accomplir, sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions conclues entre l'employeur et les Forces armées de la Nouvelle-Calédonie, la gendarmerie, la police nationale ou tout autre autorité publique compétente.

Article R. 242-41

Créé par la délibération n° 117/CP du 26 juin 2023 – Art 1^{er}

Le salarié réserviste qui sollicite une autorisation d'absence en application de l'article Lp. 242-81, joint à sa demande une copie de l'engagement à servir dans une réserve opérationnelle ainsi que la convocation émanant de l'autorité de réserve et correspondant à l'absence sollicitée.

Article Lp. 242-82

Créé par la loi du pays n° 2023-4 du 26 mai 2023 – Art 1^{er}

Lorsque son accord préalable est requis, le refus de l'employeur d'accorder à un salarié l'autorisation de participer à une activité dans la réserve opérationnelle intervient dans des conditions déterminées par délibération du congrès.

Article R. 242-42

Créé par la délibération n° 117/CP du 26 juin 2023 – Art 1^{er}

Le refus de l'employeur mentionné à l'article Lp. 242-82, est motivé et notifié au salarié ainsi qu'à l'autorité hiérarchique compétente de la réserve opérationnelle dans les quinze jours suivant la réception de la demande.

Article Lp. 242-83

Créé par la loi du pays n° 2023-4 du 26 mai 2023 – Art 1^{er}

Les périodes d'activité dans une réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

Article Lp. 242-84

Créé par la loi du pays n° 2023-4 du 26 mai 2023 – Art 1^{er}

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans une réserve opérationnelle.

A l'issue d'une période exécutée au titre d'une réserve opérationnelle, le salarié retrouve son précédent emploi.

Article Lp. 242-85

Créé par la loi du pays n° 2023-4 du 26 mai 2023 – Art 1^{er}

La rupture du contrat de travail ne peut être notifiée ou prendre effet pendant l'accomplissement d'une période d'activité dans une réserve opérationnelle.

Chapitre III : Dispositions pénales

Article R. 243-1

Sont punies des peines d'amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe, les infractions aux dispositions des articles Lp. 241-1 à Lp. 241-24 et Lp. 254-3 relatives aux congés payés.

Article R. 243-2

Sont punies des peines d'amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe, les infractions aux dispositions des articles Lp. 242-32 et Lp. 242-33.

Titre V : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX JEUNES TRAVAILLEURS

Chapitre I : Age d'admission

Article Lp. 251-1

Les enfants de l'un et l'autre sexe ne peuvent être employés à aucun titre avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

Article Lp. 251-2

Les dispositions de l'article Lp. 251-1 ne font pas obstacle à ce que les jeunes âgés de plus de quatorze ans :

1° Accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, dans le cadre d'un enseignement alterné.

Ces stages sont accomplis auprès d'entreprises ayant fait l'objet d'un agrément du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

2° Effectuent des travaux légers n'entraînant pas une fatigue anormale tant en raison de leur nature que des conditions d'exécution, et sous réserve qu'ils n'exécutent pas des travaux dangereux, insalubres ou au-dessus de leur force. Ces travaux sont effectués pendant leurs vacances scolaires à condition que soit assuré aux intéressés un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congé et sous réserve de l'accord préalable de l'inspection du travail.

Article Lp. 251-3

Les jeunes recrutés en application du 2° de l'article Lp. 251-2 font l'objet d'un examen médical préalable à l'embauche chez un médecin du travail ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Article R. 251-1

Conformément aux dispositions de l'article Lp. 421-2, l'employeur qui se propose d'embaucher un jeune âgé entre 14 et 16 ans en fait la déclaration auprès de l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours avant la date prévue pour l'embauchage.

Cette déclaration est accompagnée d'une pièce établissant l'état civil de l'enfant. Elle mentionne :

- L'accord écrit du représentant légal de l'enfant ;
- Les caractéristiques de l'emploi, notamment en matière de santé et de sécurité ;

- Les dates prévues de début et de fin de période d'activité ;
- La durée quotidienne et la durée hebdomadaire de travail.

L'inspecteur du travail dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître son opposition motivée ou pour proposer des aménagements aux conditions d'emploi.

Passé ce délai de huit jours, l'autorisation est réputée acquise.

L'autorisation peut être retirée à tout moment s'il est constaté que l'enfant est occupé dans des conditions non conformes à celles auxquelles l'autorisation avait été subordonnée, et plus généralement dans des conditions qui contreviennent aux dispositions légales.

Voir aussi :



Chapitre II : Durée du travail

Article Lp. 252-1

Les travailleurs de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-neuf heures par semaine.

A titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Article Lp. 252-2

L'employeur laisse aux jeunes travailleurs et apprentis soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Article Lp. 252-3

Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale de quatre heures et demie.

Chapitre III : Travail de nuit

Article Lp. 253-1

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

Pour les jeunes salariés des établissements commerciaux et ceux du spectacle, des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, par l'autorité administrative.

En ce qui concerne les professions de marin, de la boulangerie, de la restauration et de l'hôtellerie, il peut être dérogé à l'interdiction du travail de nuit dans les conditions déterminées par délibération du congrès.

Article R. 253-1

L'autorité mentionnée à l'article Lp. 253-1, compétente pour accorder des dérogations, est le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Chapitre IV : Repos et congés

Article Lp. 254-1

Les jeunes salariés et apprentis, âgés de moins de dix-huit ans, ne peuvent être employés les jours de fêtes mentionnés à l'article Lp. 232-1.

Article Lp. 254-2

Dans les établissements industriels fonctionnant en continu, les jeunes travailleurs peuvent être employés tous les jours de la semaine, sous réserve de bénéficier d'au moins un jour de repos par semaine.

Article Lp. 254-3

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés et apprentis de moins de vingt et un ans au premier janvier de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacance dont ils réclament le bénéfice en plus de celle qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Chapitre V : Salaire

Article R. 255-1

Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les jeunes salariés perçoivent une rémunération dont le montant horaire calculé en fonction de leur âge est au moins égal à :

- 25 % du salaire minimum garanti horaire ou du salaire minimum horaire fixé par la convention collective applicable dans l'entreprise pour les salariés de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi occupé, pour les jeunes qui ont atteint l'âge de quatorze ans ;

- 35 % du salaire minimum garanti horaire ou du salaire minimum horaire fixé par la convention collective applicable dans l'entreprise pour les salariés de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi occupé, pour les jeunes âgés entre quinze et seize ans.

Pendant toute la durée de leur contrat, les jeunes salariés sont affiliés à la CAFAT au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, au taux du secteur d'activité de l'entreprise.

Chapitre VI : Dispositions pénales

Article R. 256-1

Sont punies des peines d'amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe, les infractions aux dispositions des articles Lp. 254-1 et Lp. 254-2.

Article R. 256-2

En cas d'infraction aux dispositions concernant le travail des enfants l'affichage du jugement peut, suivant les circonstances et en cas de récidive seulement, être ordonné par le tribunal.

Le tribunal peut également ordonner, dans le même cas, l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux de la Nouvelle-Calédonie.

Les pénalités réprimant les infractions relatives au travail des enfants ne sont pas applicables lorsque l'infraction a été le résultat d'une erreur provenant de la production d'actes de naissance, livrets ou certificats contenant de fausses énonciations ou délivrés par une autre personne.

Article R. 256-3

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 8

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à la durée du travail de jeunes travailleurs prévues par les articles Lp. 252-1 et Lp. 252-2 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

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

Article R. 256-4

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 8

Le fait d'employer un jeune travailleur pendant une période de travail effectif ininterrompue de plus de quatre heures et demie, en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 252-3, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

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

Titre VI : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Chapitre I : Principes généraux

Section 1 : Principes généraux de prévention

Intitulé remplacé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6 I

Sous-section 1 : Obligations de l'employeur

Intitulé remplacé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6 II

Article Lp. 261-1

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-6°

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° des actions d'information et de formation ;
- 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte des évolutions du contexte et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Voir aussi :



Jurisprudence

Obligation de sécurité : Le tribunal du travail applique la jurisprudence constante de la Cour de cassation (Assemblée Plénière, 24 juin 2005) au terme de laquelle : « *l'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié. Il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que sa responsabilité soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage* » (TTN, 7 avril 2006, n° 04/00404).

Il appartient au demandeur de rapporter la preuve d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et d'établir la faute inexcusable (CAN, 3 septembre 2008, n° 08/20).

Il a été ainsi jugé que :

- la manutention de charges d'une tonne constitue incontestablement un danger que l'employeur ne pouvait ignorer et qu'ainsi, il lui appartenait de mettre en place des systèmes de sécurité appropriés de sorte que quelle que soit l'inattention de la victime, celle-ci soit préservée de ce danger (TTN, 9 novembre 2007, n° 06/0336) ;
- est retenue la faute inexcusable de l'employeur (lycée professionnel) qui aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son élève en utilisant une machine dépourvue d'organe de sécurité et qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (TTN, 7 avril 2006, n° 04/00404) ;
- est retenue la faute inexcusable de l'employeur qui a fait preuve d'imprudence, de négligence, d'un manque de surveillance et d'un manque de contrôle des consignes de sécurité. Ces éléments caractérisent la conjonction chez l'employeur de la connaissance des facteurs de risque et de l'absence de mesure pour l'empêcher (CAN, 7 novembre 2007, n° 06/677) ;
- l'employeur est responsable des négligences dans l'organisation de la circulation des personnes et des véhicules à l'intérieur de son dock, dans la vérification des aptitudes à la conduite des caristes et dans l'équipement de sécurité des chariots élévateurs. En l'espèce, constitue une faute inexcusable, la manœuvre hâtive du conducteur d'un chariot élévateur, salarié intérimaire, non pourvu du permis de cariste, qui a heurté la victime marchant et discutant avec un client sous l'auvent du dock commercial (CAN, 15 novembre 2007, n° 07/63) ;
- l'employeur est responsable dès lors qu'il est établi qu'il connaissait les dangers représentés par l'amiante environnemental et qu'il a exposé le salarié à l'inhalation de poussière d'amiante naturellement présent dans les roches (dans des zones amiantifères) et dont les fibres ont été libérées par les travaux notamment de terrassement exécutés par le salarié. L'employeur a, de par sa connaissance du danger de l'amiante environnemental, commis une faute inexcusable (TTN, 1er août 2008, n° 07/00226) ;
- faute d'avoir refusé l'accès du salarié à l'échafaudage ou de lui avoir imposé le port du harnais de sécurité, l'employeur s'est rendu coupable d'une imprudence et d'un manquement aux obligations en matière de sécurité qui sont directement à l'origine de l'accident mortel dont a été victime son salarié (CAN, 9 octobre 2007, n° 06/160).

La jurisprudence de la Cour de cassation confirme la connaissance incontestable des effets néfastes de l'amiante dans les années 1960-1980 en considérant que la faute inexcusable doit être retenue à

l'encontre tant d'un spécialiste de l'amiante que d'un simple utilisateur qui exposait sans mesure de protection ses salariés dans les années 1960-1970 aux risques de l'amiante (TTN, 13 mars 2012, n° 10/00268).

L'employeur qui laisse un camion dangereux à la disposition de ses salariés alors qu'il avait conscience ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il exposait ses salariés depuis la visite technique commet une faute inexcusable qui a été une des causes déterminantes à l'origine de l'accident dont a été victime le salarié (TTN, 09 octobre 2012, n° 10/00201).

L'employeur qui est responsable des moyens mis à la disposition de ses salariés n'a pas veillé à ce que ses ouvriers soient encadrés par un chef de chantier soucieux du respect des modes opératoires avec un matériel adapté au choix des prestations, le chef de chantier, son préposé s'étant borné à donner des instructions sans préciser l'engin à utiliser et sans vérifier la manœuvre. Par ailleurs, il résulte du rapport que le contrôleur général en charge de l'enquête sur cet accident a relevé plusieurs infractions et notamment une formation insuffisante des salariés (TTN, 09 octobre 2012, n° 10/0018).

A propos d'un accident de déchargement d'un navire : l'employeur aurait dû avoir conscience du danger auquel il exposait son salarié, en le laissant utiliser un matériel et un mode opératoire inadaptés à la charge pour effectuer une manœuvre dangereuse et en ne lui ayant pas donné la formation et les consignes de sécurité nécessaires pour prévenir tout accident. La faute inexcusable est donc, en l'espèce, caractérisée (TTN, 10 juillet 2012, n° 11/00083).

Même en cas d'accident du travail survenu au cours d'un prêt de main d'œuvre, le fait que l'employeur de la victime soit seul tenu responsable n'exclut pas son recours contre l'entreprise qui a utilisé l'activité de la victime, un tel recours n'étant que l'application du partage de responsabilité entre co-auteurs de fautes dommageables (Soc., 25 novembre 1965). Ainsi, l'employeur a failli à ses obligations en ne donnant pas des instructions à ses employés de faire vérifier l'état du matériel. Le fait que celui-ci n'appartenait pas à l'employeur ne le dispensait pas de le contrôler avant les opérations et d'utiliser un autre matériel que celui fourni par l'entreprise. Le mode opératoire inadapté à la charge pour effectuer une manœuvre dangereuse, le manque de formation du personnel et l'absence de consignes de sécurité de nature à prévenir l'accident, étaient de nature à caractériser la faute inexcusable de l'employeur (CAN, 26 juin 2014, n° 12/298).

Manque à son obligation de sécurité/résultat, l'employeur qui n'a pas évalué le risque psychosocial encouru par le salarié quant aux décisions annoncées brutalement sans aucune considération de la situation professionnelle et personnelle de celui-ci (TTN, 24 novembre 2015, n°13/00076).

Manque à son obligation de sécurité/résultat l'employeur qui commet des actes répétés de nature à causer une dégradation de l'état de santé du salarié. En l'espèce a notamment été retenu par le juge comme contribuant à la dégradation des conditions de travail, l'organisation du temps de travail du salarié (heures d'affluence) et les déplacements qu'il devait faire en plus de ses consultations de 16h à 19h, générant un stress permanent, la notification de la mise à pied conservatoire par huissier de justice sur son lieu de travail devant une autre salariée alors qu'il n'a jamais refusé de recevoir un courrier et qui constitue un acte humiliant (TTN, 29 décembre 2015, n°13/00244).

La faute inexcusable est caractérisée lorsque la société, entreprise avisée et très expérimentée dans le domaine de la mine ne pouvait ignorer le danger propre au travail de chargement de minerais et devait faire preuve d'une vigilance toute particulière pour que son matériel soit équipé de manière réglementaire et que ses salariés soient formés et informés des dangers de l'utilisation des engins en donnant par ailleurs des consignes claires et précises sur les tâches et mesures à effectuer par chacun de ses salariés en fonction de leurs aptitudes et leurs compétences (TTN, 30 août 2016, n° 15/00091).

L'employeur ne peut se borner :

- à démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour mettre un terme, dès qu'il en a eu connaissance, à l'atteinte à la santé ou à la sécurité subie par son salarié, l'objet de l'obligation de sécurité de résultat étant la prévention ;

- à affirmer qu'elle n'avait pas reçu de recommandation quant au matériel concerné par l'accident.

Il résulte de l'exposition au risque, de la conscience du danger et de l'absence d'effectivité des mesures prises aux fins de protection de son salarié que la faute inexcusable de l'employeur est caractérisée (CAN, 30 janvier 2018, n° RG 16/115).

Il est indifférent que le salarié ait fait preuve d'imprudence en ne portant pas de harnais de sécurité et que l'échafaudage ait été déséquilibré lors d'une manœuvre maladroite commise par un salarié qui n'était pas titulaire du permis de conduire, puisque les infractions à la délibération n° 35/CP ont concouru à la réalisation du sinistre (CAN, 10 septembre 2019, n° RG 17/19).

Article Lp. 261-2

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-6°

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article Lp. 261-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° éviter les risques ;

2° évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° combattre les risques à la source ;

4° adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail ainsi que des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone, le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° planifier la prévention en recherchant une cohérence d'ensemble ; elle intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations de travail et l'influence des facteurs ambiants au travail, notamment les risques d'atteinte à la dignité et à la santé physique et psychique des personnes ;

8° prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article R. 261-8

*Remplacé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 2
Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 VIII*

Les dispositions du deuxième de l'article Lp. 261-2, de l'article Lp. 261-3 et de la présente délibération sont applicables aux entreprises assujetties, selon le calendrier suivant :

1° A compter du 1er juillet 2010 : aux entreprises et établissements occupant 50 salariés et plus soumis à autorisation dans le cadre de la réglementation sur les installations classées pour la protection de l'environnement ;

2° A compter du 1er janvier 2011 : aux entreprises et établissements relevant des activités industrielles, de production et de distribution d'électricité, de gaz et d'eau, de construction, de blanchisserie et teinturerie de gros, d'assainissement, voirie et gestion des déchets, de transports et communication au sens de la nomenclature d'activité et de produits applicable lorsque ceux-ci occupent 50 salariés et plus ou sont soumis à autorisation dans le cadre de la réglementation sur les installations classées pour la protection de l'environnement ;

3° A compter du 1er janvier 2012 : à toutes les entreprises et établissements occupant 50 salariés et plus ainsi qu'aux entreprises et établissements relevant des activités industrielles, de production et de distribution d'électricité, de gaz et d'eau, de construction d'assainissement, voirie et gestion des déchets, de blanchisserie et teinturerie de gros et de détail, de transports et communication au sens de la nomenclature d'activité et de produits applicable, lorsque ceux-ci occupent 11 salariés et plus ;

4° A compter du 1er janvier 2013 : aux entreprises et établissements occupant 11 salariés et plus ;

5° A compter du 1er janvier 2015 : aux entreprises et établissements occupant des salariés.

Article R. 261-13

Créé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 3

Lorsque les mesures de préventions collectives s'avèrent inefficaces ou insuffisantes, l'employeur met à la disposition du travailleur exposé les équipements individuels de protection appropriés et impose leur utilisation régulière.

Article Lp. 261-3

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

Il justifie par tout moyen de la mise en œuvre de cette obligation notamment auprès de l'autorité administrative.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Article R. 261-4

Remplacé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 2

L'évaluation des risques réalisée en application de l'article Lp. 261-3 comprend :

- une identification des dangers : le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs ;

- une analyse des risques, résultat de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers.



Voir aussi :

Article R. 261-5

Remplacé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 2

L'évaluation des risques est révisée au moins tous les trois ans ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Article R. 261-6

Remplacé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 2

L'employeur transcrit et met à jour dans un dossier d'évaluation des risques constitué à cet effet, les résultats de l'évaluation des risques.

Ce dossier est réalisé sur tout support écrit garantissant la conservation et la consultation du document.

Article R. 261-7

Remplacé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 2

Le dossier d'évaluation des risques est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de contrôle et de prévention de la

caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 261-4

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°

Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

Article Lp. 261-5

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°

L'employeur prend les mesures appropriées pour que seuls les travailleurs qui ont reçu des instructions adéquates puissent accéder aux zones de risque grave et spécifique.

Article Lp. 261-6

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°

Lorsque, dans un même lieu de travail, les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par délibération du congrès.

Sous-section 2 : Organisation de la prévention dans l'entreprise

Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6-III

Article Lp. 261-7

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°
Complété par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 4

Conformément aux obligations définies à l'article Lp. 261-1, l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par délibération du congrès. Cette délibération pourra fixer un seuil du nombre de salariés en dessous duquel le chef d'entreprise pourra se désigner lui-même à ce titre.

Une délibération du congrès détermine les conditions de désignation d'un délégué à la sécurité à bord des navires.

Article Lp. 261-8

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°

Les travailleurs désignés conformément à l'article Lp. 261-7 ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de prévention des risques professionnels. Ils doivent avoir les capacités nécessaires et disposer d'un temps approprié ainsi que des moyens requis pour leur mission.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par délibération du congrès.

Article Lp. 261-9

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-6°

Lorsque les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser les activités de protection et de prévention prévues à l'article Lp. 261-7, l'employeur fait appel à des compétences extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement. Dans ce cas, les personnes ou services concernés sont informés par l'employeur des facteurs connus ou suspectés d'avoir des effets sur la santé et la sécurité des travailleurs, et ont accès aux informations utiles.

Les personnes ou services concernés doivent avoir les aptitudes nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis.

Les travailleurs désignés ou les personnes extérieures consultées sont en nombre suffisant pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement et/ou des risques auxquels les travailleurs sont exposés ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise et/ou de l'établissement.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par délibération du congrès.

Sous-section 3 : Obligations des travailleurs

Intitulé créé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6-IV

Article Lp. 261-10

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou omissions au travail notamment en se

conformant aux instructions données par l'employeur et celles figurant au règlement intérieur, le cas échéant.

Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

1° utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens ;

2° utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place ;

3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement ;

4° signaler toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection.

Article Lp. 261-11

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°

Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs, y compris pour les travailleurs intérimaires.

Sous-section 4 : Dispositions d'application

Intitulé créé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6-V

Article Lp. 261-12

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°

Pour protéger la santé et assurer la sécurité de toutes les personnes qui interviennent sur un chantier de bâtiment et de travaux publics, les principes généraux de prévention définis à l'article Lp. 261-2 sont applicables dans les opérations de construction de bâtiments ainsi que de génie civil tant au cours de la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet que pendant la réalisation de l'ouvrage.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par délibération du congrès qui définit les obligations des maîtres d'ouvrages, maîtres d'œuvres et entreprises selon la durée ou le volume

des travaux. Elle prévoit notamment l'institution d'une fonction de coordination sur chantier en matière de protection de la santé et de sécurité.

Article R. 261-1

Remplacé par la délibération n° 207 du 7 août 2012 – Art. 38, I.

Toute ouverture de chantier de travaux occupant au moins dix personnes pendant plus d'une semaine fait l'objet d'une déclaration auprès de l'inspecteur du travail mentionnant :

- l'adresse précise du chantier ;
- le maître(s) d'ouvrage : nom(s), adresse(s), téléphone(s), mail(s) ;
- la nature de l'ouvrage ;
- la date présumée de début des travaux sur le chantier.

Si le chantier est soumis à coordination santé sécurité, les coordonnées du coordonnateur santé sécurité (nom, adresse, téléphone, mail) sont indiquées.

Article R. 261-1-1

Créé par la délibération n° 207 du 7 août 2012 – Art. 38, II.

Tout entrepreneur travaillant sur un chantier ayant donné lieu à la délivrance d'un permis de construire doit, pendant la durée de ce chantier, afficher sur ce chantier son nom, sa raison sociale ou sa dénomination sociale, son adresse, son numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés, ou au répertoire des métiers ou les deux.

L'affichage est assuré sur un panneau dont les indications sont lisibles de la voie publique.

Article R. 261-1-2

Créé par la délibération n° 207 du 7 août 2012 – Art. 38, II.

Modifié par la délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 – Art 2

Le défaut d'affichage prévu à l'article R. 261-1-1 ainsi que le défaut de déclaration prévu à l'article R.261-1 sont passibles d'une amende administrative dont le montant est au plus égal à 200 000 Frs.

L'inspecteur du travail, ou le contrôleur, est habilité à constater ces infractions.

Au vu de ce constat, le directeur du travail et de l'emploi informe l'employeur ou l'entrepreneur selon les cas, de l'irrégularité constatée et de son intention de prononcer à son encontre une sanction administrative.

L'employeur ou selon le cas l'entrepreneur, dispose d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations. Il peut se faire assister d'un avocat ou de toute personne de son choix ou représenter par un mandataire.

Si les observations présentées n'apportent pas d'éléments nouveaux de nature à modifier sa position, le directeur du travail et de l'emploi, par décision motivée notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, astreint l'employeur ou le maître d'ouvrage de la sanction prévue pour l'infraction constatée.

Section 2 : Importation, fabrication et vente

Intitulé remplacé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6 VI

Article Lp. 261-13

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 1°

Dans l'intérêt de la santé et de la sécurité au travail, la fabrication, l'importation, la vente ou l'emploi des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs peuvent être limités, réglementés ou interdits.

La liste des substances et préparations concernées est arrêtée par l'autorité administrative.

Section 3 : Autres dispositions

Intitulé modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6 VII

Article Lp. 261-14

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-1°

Les établissements et locaux dans lesquels sont employés les salariés sont tenus dans un état constant de propreté et présentent les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Ils sont aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins sont installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité.

Article Lp. 261-15

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-1°

Sans préjudice de l'application des autres prescriptions légales, les vendeurs ou distributeurs de substances ou préparations dangereuses, ainsi que les employeurs qui en font usage, procèdent à l'étiquetage de ces substances ou préparations dans les conditions déterminées par voie réglementaire.

Article R. 261-2

Modifié par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 1er

L'étiquetage mentionné à l'article Lp. 261-15 est apposé sur tout récipient, sac ou enveloppe contenant les substances ou préparations dangereuses. Cet étiquetage indique le nom et l'origine de la substance ou préparation, les dangers que présente son emploi et les précautions à prendre pour s'en prémunir.

Les récipients, sacs et enveloppes contenant des substances ou préparations dangereuses doivent être solides et étanches.

Article Lp. 261-16

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-1°

Les récipients, sacs ou enveloppes vides ayant contenu des substances ou préparations dangereuses, doivent être manipulés, stockés et détruits avec les mêmes précautions que ces substances ou préparations.

Les mêmes règles sont appliquées aux effluents et résidus industriels en veillant tout particulièrement à la protection en cas d'altération.

Article Lp. 261-17

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-1°

Il est interdit à tout chef d'établissement et, en général, à toute personne ayant autorité sur les travailleurs, de laisser entrer ou séjourner dans l'entreprise des personnes en état d'ivresse manifeste, qu'il s'agisse d'un membre du personnel ou d'un tiers à l'entreprise.

Si la personne conteste l'état d'ivresse qui lui est reproché, il lui revient d'en apporter la preuve contraire.

L'employeur peut interdire de travailler à la personne qui ne jugerait pas utile d'apporter cette preuve.

Article Lp. 261-18

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-2°

Des délibérations du congrès déterminent :

1° Les mesures générales de santé et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, le couchage du personnel, les travaux sous-marins ou les précautions à prendre contre les incendies ;

2° Les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail ;

3° Les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement dans les établissements assujettis, des institutions ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions mentionnées ci-dessus et de contribuer à l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail et à la promotion de la santé des travailleurs ;

4° Les travaux pour lesquels il est interdit d'occuper des femmes ainsi que les conditions de séjour dans les locaux et tous lieux affectés à ces travaux ;

5° Les travaux pour lesquels il est interdit d'occuper des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, ainsi que les conditions de séjour dans les locaux et tous les lieux affectés à ces travaux.

Article R. 261-3

Modifié par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 1er
Modifié par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1^{er} – III
Modifié par la délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 – Art 4

Les délibérations mentionnées à l'article Lp. 261-18 sont prises après avis du conseil du dialogue social.

Article Lp. 261-19

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-2°

Les délibérations mentionnées à l'article Lp. 261-9 et ayant pour objet l'hébergement du personnel par les entreprises sont également applicables aux installations établies en dehors des établissements ou chantiers régis par les dispositions de cet article.

Article Lp. 261-20

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-2°

Les délibérations mentionnées à l'article Lp. 261-9 organisent par branche d'activité, en fonction des risques constatés, la limitation progressive des modes de travail par équipes successives, des cadences et des rythmes de travail lorsqu'ils sont de nature à affecter la santé et la sécurité des travailleurs.

Section 4 : Droit d'alerte et de retrait

Intitulé créé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6 VIII

Voir aussi :



Article Lp. 261-21

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-5°

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur ou son représentant de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au travailleur de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Article Lp. 261-22

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-5°

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

Ces dispositions ne peuvent être appliquées qu'en cas de carence de l'employeur ou de son représentant devant la situation de travail qui lui a été présentée soit par le salarié lui-même, soit par un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article Lp. 261-23

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-5°

Le droit d'alerte est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Section 5 : Formation à la sécurité

Intitulé créé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6 IX

Article Lp. 261-24

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-5°

L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité, au bénéfice :

1° Des travailleurs qu'il embauche ;

2° Des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ;

3° A la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins un mois.

Article R. 261-9

Créé et modifié par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 3 et 4

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant celle des autres personnes occupées dans l'établissement.

A cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires lui sont donnés, dans les conditions fixées aux articles R. 261-10, R. 261-11, et R. 261-12, en ce qui concerne les conditions de circulation dans l'entreprise, l'exécution de son travail et les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre.

En fonction des risques à prévenir, l'utilité des mesures de sécurité prescrites par l'employeur lui est expliquée.

Article R. 261-10

Créé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 3

La formation à la sécurité relative à la circulation des personnes a pour objet d'informer le travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé, des règles de circulation des véhicules et engins de toute nature sur les lieux de travail et dans l'établissement, de lui montrer les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il sera appelé à travailler et aux locaux sociaux, de lui préciser les issues et dégagements de secours à utiliser pour le cas de sinistre et de lui donner, si la nature des activités exercées le justifie, des instructions d'évacuation pour le cas notamment d'explosion, de dégagement accidentel de gaz ou liquides inflammables ou toxiques.

Cette formation est dispensée dans l'établissement.

Article R. 261-11

Créé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 3

La formation à la sécurité relative à l'exécution du travail a pour objet d'enseigner au travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé, les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations, de lui expliquer les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou celle des autres salariés, de lui montrer le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et de lui expliquer les motifs de leur emploi.

Cette formation s'intègre dans la formation ou les instructions professionnelles que reçoit le travailleur. Elle est dispensée sur les lieux de travail ou, à défaut, dans des conditions équivalentes.

Article R. 261-12

Créé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 3

La formation à la sécurité a également pour objet de préparer le travailleur sur la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail.

Cette formation est dispensée dans le mois qui suit l'affectation du travailleur à son emploi.

Article Lp. 261-25

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-5°

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut les délégués du personnel, est consulté sur l'organisation d'une formation à la sécurité au bénéfice des travailleurs concernés.

Chapitre II : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Section 1 : Conditions de mise en place

Article Lp. 262-1

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de cinquante salariés et plus.

La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint de manière continue pendant les douze mois précédents.

Voir aussi :



Article Lp. 262-2

Modifié par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 5-I

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel, et les délégués de bord ont les mêmes missions et moyens que les membres de ces comités. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

Article Lp. 262-3

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel et les délégués de bord sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article Lp. 262-4

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de moins de cinquante salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette décision peut être contestée devant le directeur du travail et de l'emploi.

Article R. 262-1

La décision de l'inspecteur du travail mentionnée à l'article Lp. 262-4, peut être contestée dans un délai de quinze jours devant le directeur du travail et de l'emploi.

Article Lp. 262-5

Des délégués à la sécurité des mineurs sont élus par les salariés des établissements affectés au travail des mines et carrières.

Ces délégués ont pour mission de visiter les travaux des mines ou carrières afin d'en examiner les conditions de santé et de sécurité pour le personnel qui y est occupé et, en cas d'accident, les conditions dans lesquelles cet accident s'est produit.

Article Lp. 262-6

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui résultent d'accords collectifs.

Section 2 : Attributions

Sous-section 1 : Missions

Article Lp. 262-7

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

1° De contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Article R. 262-2

Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues aux articles Lp. 262-7 à Lp. 262-16.

Article Lp. 262-8

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes.

Article Lp. 262-9

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des missions de prévention. Le refus de l'employeur est motivé.

Article Lp. 262-10

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, à intervalles réguliers à des inspections dans l'exercice de sa mission.

La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité.

Article Lp. 262-11

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Article Lp. 262-12

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander à entendre le chef d'établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Sous-section 2 : Consultations obligatoires

Article Lp. 262-13

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liés ou non à la rémunération du travail.

Article Lp. 262-14

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civiles et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Article Lp. 262-15

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les documents se rattachant à sa mission notamment sur le règlement intérieur.

Article Lp. 262-16

Indépendamment des consultations obligatoires prévues par la présente sous-section, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel.

Voir Article R. 262-2 sous l'article Lp. 262-7

Sous-section 3 : Rapport et programme annuels

Article Lp. 262-17

Au moins une fois par an, l'employeur présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

1° Un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis aux sous-sections 1 et 2 ;

2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Article R. 262-3

Le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail mentionné au 2° de l'article Lp. 262-17 est établi à partir des analyses définies à l'article Lp. 262-8.

Il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire notamment aux prescriptions légales en matière de santé et de sécurité. Il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Article Lp. 262-18

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émet un avis sur le rapport et sur le programme annuel de prévention mentionnés à l'article Lp. 262-17. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe du rapport.

L'employeur transmet pour information le rapport et le programme au comité d'entreprise accompagné de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le procès-verbal de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Section 3 : Composition et désignation

Sous-section 1 : Composition

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

Article Lp. 262-19

Modifié par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 5-II

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend :

1° L'employeur ou son représentant, président ;

2° Une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise, les délégués du personnel et les délégués de bord.

Assistent, en outre, avec voix consultative le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel et, s'il en existe, l'agent chargé de la sécurité.

Article R. 262-4

Le comité d'hygiène et de sécurité est composé :

1° Dans les entreprises occupant moins de 50 salariés, par une délégation du personnel composée de deux personnes dont un agent de maîtrise ou un cadre ;

2° Dans les entreprises occupant au plus cent quatre-vingt-dix-neuf salariés, par une délégation comprenant trois salariés dont un agent de maîtrise ou un cadre ;

3° Dans les entreprises occupant de deux cents à quatre cent quatre-vingt-dix-neuf salariés, par une délégation comprenant quatre salariés dont un agent de maîtrise ou un cadre ;

4° Dans les entreprises occupant cinq cents salariés et plus, la délégation comprend en outre deux salariés par tranche supplémentaire de cinq cents salariés. Dans la mesure du possible, la part réservée aux cadres ou aux agents de maîtrise doit être égale au tiers de la délégation du personnel.

Article R. 262-5

La liste nominative des membres du comité est affichée dans les locaux de travail.

Elle comporte l'indication du lieu de travail habituel des membres.

Article Lp. 262-20

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel, à titre consultatif et occasionnel, à toute personne de l'entreprise ayant une qualification utile.

Sous-section 2 : Désignation

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

Article Lp. 262-21

Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire parmi les représentants du personnel.

Article R. 262-6

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour une durée de deux ans. Le mandat est renouvelable.

Si pendant la durée normale de son mandat un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois pour la période de mandat restant à courir, sauf si cette durée est inférieure à trois mois.

Article R. 262-7

Tout salarié de l'entreprise âgé de dix-huit ans accomplis peut être désigné à condition de travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et de n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles L.5 et L. 6 du code électoral.

Le salarié occupant un emploi à temps partiel dans plusieurs entreprises ne peut être désigné que dans l'une de ces entreprises.

Ce mandat est cumulable avec un autre mandat de représentant du personnel.

Article R. 262-8

Lorsque le mandat du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail vient à expiration, ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu, le collège mentionné à l'article Lp. 262-19 se réunit dans un délai de quinze jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance.

Le procès-verbal des travaux du collège est remis, dès la conclusion de ceux-ci à l'employeur qui l'adresse, dans un délai de huit jours à compter de la réception, à l'inspecteur du travail.

Section 4 : Fonctionnement

Sous-section 1 : Réunions

Article Lp. 262-22

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité à haut risque. Les réunions ont lieu dans un local approprié, dans l'entreprise et pendant les heures de travail, sauf cas d'urgence.

Article Lp. 262-23

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel

Article R. 262-9

L'inspecteur du travail est prévenu de toutes les réunions du comité et peut y assister, de même que les agents du service de prévention de la CAFAT.

Article R. 262-10

L'ordre du jour de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire. Il est transmis, avec les documents nécessaires, aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi qu'à l'inspecteur du travail au moins quinze jours avant la séance, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Article R. 262-11

Le président participe à tous les votes.

Les décisions du comité sont prises à la majorité des membres présents.

Les procès-verbaux des réunions sont conservés dans l'entreprise et tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents du service de prévention de la CAFAT.

Sous-section 2 : Informations

Article Lp. 262-24

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions

Article Lp. 262-25

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Article R. 262-12

Les registres tenus en application des dispositions réglementaires imposant la vérification de certaines installations et de certaines machines et engins sont présentés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que les rapports auxquels ces registres font référence.

Le comité est informé par son président des observations de l'inspecteur du travail et des agents du service de prévention de la CAFAT faites dans le domaine relevant de sa compétence.

Sous-section 3 : Recours à un expert

Article Lp. 262-26

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert lorsqu'un risque grave révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

Les frais d'expertise sont à la charge l'employeur.

Article Lp. 262-27

En cas de désaccord avec l'employeur sur la nécessité d'une telle expertise ou son coût, la décision est prise par le juge.

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article Lp. 262-25.

Sous-section 4 : Heures de délégation

Article Lp. 262-28

L'employeur laisse aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 1° Deux heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;
- 2° Cinq heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;
- 3° Dix heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;
- 4° Quinze heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1499 salariés ;
- 5° Vingt heures par mois dans les établissements employant 1500 salariés et plus.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Jurisprudence

Calcul de l'effectif : Le seuil d'effectif doit s'apprécier mois par mois, l'employeur devant justifier de chaque changement d'effectif susceptible d'avoir une incidence sur le nombre d'heures de délégation (TTN, 21 juillet 2006, n° 04/00282).

Paiement des heures de délégation : L'obligation de l'employeur de payer à l'échéance normale comme temps de travail le temps nécessaire au représentant du personnel au CHSCT pour l'exercice de ses fonctions est limitée aux heures dont le nombre est fixé par la loi. Cette obligation ne s'étend pas aux heures prises en fonction de circonstances exceptionnelles dont il appartient au salarié, en cas de contestation de l'employeur, d'établir l'existence ainsi que la conformité de leur utilisation avec l'objet du mandat représentatif préalablement à tout paiement par l'employeur (CAN, 25 octobre 2007, n° 06/437).

Article Lp. 262-29

Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, le temps passé :

- 1° Aux réunions ;
- 2° Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

3° A la recherche de mesures préventives dans toutes situations d'urgence et de gravité.

Chapitre III : SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

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

Section 1 : Missions et organisation

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

Paragraphe 1 : Dispositions générales.

Article Lp. 263-1

Remplacé par la loi du pays n° 2020-7 du 15 mai 2020 – Art. unique I

L'employeur organise un service de santé au travail.

Il organise les visites et le suivi des salariés.

Le salarié se présente aux convocations des services de santé au travail.

Article R. 263-1

Modifié par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 9.

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Le service de santé au travail est :

1° Soit organisé sous la forme d'un service autonome d'entreprise lorsque les conditions d'effectifs sont réunies ;

2° Soit rattaché au service de santé au travail interentreprises.

Article R. 263-2

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

La condition d'effectif mentionnée au 1° de l'article R. 263-1 est la suivante :

1° Entre 400 et 1000 salariés, l'entreprise peut organiser un service autonome de santé.

2° Les entreprises organisent un service autonome de santé au travail dès lors qu'elles atteignent 800 salariés d'une part et que 50 % de leurs effectifs sont couverts par un suivi individuel renforcé. Au-delà de 1000 salariés, l'entreprise organise un service autonome de santé. L'effectif doit être atteint durant une année.

Article R. 263-3

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

Les entreprises qui ne relèvent pas d'un service autonome de santé au travail en application de l'article R. 263-1 adhèrent au service de santé au travail interentreprises.

Toutefois, l'entreprise, quel que soit son effectif, peut faire suivre ses salariés ou une partie d'entre eux, par le service de santé autonome de l'entreprise dans laquelle ses salariés, ou une partie d'entre eux, interviennent régulièrement en tant qu'entreprise extérieure. Dans ce cas, une convention est conclue entre l'entreprise qui dispose du service de santé autonome et l'entreprise occupant les salariés concernés. L'employeur transmet au service de santé au travail interentreprises le nom des salariés concernés.

Article R. 263-3-1

*Créé par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 II
Abrogé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}*

Abrogé.

Article Lp. 263-2

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

Les services de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de « médecins du travail ».

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;

5° Accompagnent les travailleurs victimes de violences ou de harcèlement moral ou sexuel sur leur lieu de travail.

Article Lp. 263-3

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

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail notamment en surveillant les conditions d'hygiène et de sécurité au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Les missions définies à l'article Lp. 263-2 sont exercées par les médecins du travail en toute indépendance.

Dans les services de santé au travail propres à l'entreprise, ils mènent leurs actions en coordination avec les employeurs, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou les délégués du personnel.

Article Lp. 263-4

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

Selon l'importance de l'entreprise, le service de santé au travail peut être propre à l'entreprise. Lorsqu'il n'est pas propre à l'entreprise il est assuré par un service de santé au travail interentreprises organisé dans les conditions prévues par une délibération.

Paragraphe 2 : Service autonome de santé au travail.

Article R. 263-4

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

Le service autonome est administré par l'employeur sous le contrôle du comité d'entreprise.

Il est doté des moyens en personnel, locaux et matériels lui permettant d'assurer aux salariés les garanties et prestations prévues par le présent code.

Il est agréé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie après avis du directeur du travail et de l'emploi.

Le gouvernement peut également agréer un service autonome sur une demande émanant d'un établissement public administratif ou d'une administration.

La décision motivée du gouvernement est notifiée à l'employeur dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande d'agrément.

Dans les entreprises disposant d'un service autonome de médecine du travail, où l'effectif du personnel se situe au-dessous des seuils prévus à l'article R. 263-2, le gouvernement peut, après avis du comité d'entreprise, autoriser le maintien de ce service autonome de santé au travail.

Article R. 263-5

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

L'employeur, entrant dans le champ d'application du troisième alinéa de l'article R. 263-2, constitue dans un délai d'un an le service autonome de santé du travail. Pendant ce délai et jusqu'à l'obtention de l'agrément, l'employeur est assujéti au service de santé au travail interentreprises prévu au 2° de l'article R. 263-1.

Paragraphe 3 : Le service de santé au travail interentreprises.

Article Lp. 263-5

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

Lorsque le service de santé au travail est assuré par le service de santé au travail interentreprises, les responsables de ce service sont soumis, dans les mêmes conditions que l'employeur et sous les mêmes sanctions, aux prescriptions du présent chapitre.

Article Lp. 263-6

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

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels tels que psychologues du travail, assistantes sociales mandatés après avis des médecins du travail.

Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.

Article Lp. 263-7

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

Les priorités du service de santé au travail interentreprises sont précisées, dans le respect des missions générales prévues à l'article Lp. 263-2, des orientations de la Nouvelle-Calédonie en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, d'amélioration des conditions

de travail, dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu entre le service, d'une part, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie (CAFAT), d'autre part.

Article R. 263-6

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens mentionné à l'article Lp. 263-7 est conclu entre le directeur du service de santé au travail interentreprises, le président du gouvernement et la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail, et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie (CAFAT), après avis du conseil d'administration du service de santé au travail interentreprises.

Article R. 263-7

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens définit des actions visant à :

- 1° Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet de service pluriannuel et faire émerger des bonnes pratiques ;
- 2° Améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;
- 3° Promouvoir une approche collective et concertée et les actions en milieu de travail ;
- 4° Mutualiser des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises ;
- 5° Cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques ;
- 6° Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Article R. 263-8

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

Le contrat pluriannuel est conclu pour une durée maximale de cinq ans. Il peut être révisé par voie d'avenants.

Paragraphe 4 : Rapport annuel d'activité.

Article Lp. 263-8

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

Un rapport annuel d'activité globale est établi par le médecin du travail. Pour le service de santé au travail interentreprises, le directeur ou son délégataire établit la synthèse annuelle de l'activité du service.

Article R. 263-9

Pour un service médical autonome, le rapport d'activité visé à l'article Lp. 263 8 est adressé au comité d'entreprise puis, dans le délai d'un mois à compter de sa présentation au conseil d'administration, il est transmis par l'employeur au directeur du travail et de l'emploi.

Pour le service de santé au travail interentreprises, ces rapports sont adressés au directeur en vue de la rédaction d'un rapport de synthèse.

Ces rapports devront notamment préciser le nombre de pathologies rencontrées, le nombre de métiers à risques et le nombre de salariés faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé.

Article R. 263-10

Le directeur du service de santé au travail interentreprises établit et présente le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail au conseil d'administration.

Le directeur du service de santé interentreprises peut faire toute proposition relative à l'organisation, au fonctionnement, à l'équipement et au budget du service de santé au travail, notamment sur le financement des examens médicaux complémentaires.

Article R. 263-11

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

Le directeur du service de santé au travail interentreprises communique un exemplaire du rapport annuel d'activité au directeur du travail et de l'emploi dans un délai d'un mois à compter de sa présentation devant le conseil d'administration.

Article R. 263-12

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

Un rapport comptable d'entreprise, certifié par un commissaire aux comptes, est versé en complément du rapport prévu à l'article R. 263-9.

Section 2 : Personnels concourant aux services de santé au travail

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

Sous-section 1 : Médecin du travail.

Paragraphe 1 : Missions du médecin du travail.

Article R. 263-13

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Dans le champ de ses missions :

1° Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs, notamment par :

- a) L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- b) L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;
- c) La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;
- d) L'amélioration de l'hygiène générale de l'établissement et l'hygiène dans les services de restauration ;
- e) La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;
- f) La construction ou les aménagements nouveaux ;
- g) Les modifications apportées aux équipements ;
- h) la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit et en horaires atypiques ;
- i) L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise.

2° Il conseille l'employeur et lui transmet ses préconisations, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail, réalisées, conformément à sa mission définie à l'article Lp. 263-2, au

service de la prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne.

3° Il décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, qui a une vocation exclusivement préventive et qu'il réalise avec les personnels de santé mentionnés à la section 3 du présent chapitre, qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité.

4° Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité.

Dans le service de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire se coordonne avec le service social du travail de l'entreprise, quand il existe.

Paragraphe 2 : Recrutement et conditions d'exercice.

Article Lp. 263-9

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 12

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

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

Un diplôme spécial est obligatoire pour l'exercice des fonctions de médecin du travail.

Une délibération détermine cette condition de diplôme.

Par dérogation au premier alinéa, une délibération détermine les conditions dans lesquelles les internes en médecine du travail ou des collaborateurs médecins non qualifiés en médecine du travail mais ayant engagé une formation en vue de l'obtention d'une telle qualification peuvent exercer, sous l'autorité d'un médecin du travail d'un service de santé au travail, les fonctions dévolues aux médecins du travail. Cette délibération détermine également les conditions dans lesquelles des personnes titulaires d'un diplôme, certificat ou autre titre permettant l'exercice de la profession de médecin du travail dans le pays d'obtention de ce diplôme, certificat ou titre peuvent être autorisées à exercer les fonctions dévolues aux médecins du travail.

Article R. 263-14

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

Seul un médecin remplissant l'une des conditions suivantes peut pratiquer la médecine du travail :

1° Être qualifié en médecine du travail ;

2° Avoir été autorisé, à titre exceptionnel, à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail en application de l'article 28 de la loi n° 98 -535 du 1er juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;

3° Être titulaire d'une capacité en médecine de santé au travail de prévention des risques professionnels.

Article R. 263-15

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

Le service de santé au travail interentreprises peut employer des docteurs en médecine non titulaires des diplômes mentionnés à l'article Lp. 263-9 à condition qu'ils ne représentent pas plus de cinquante pour cent de l'effectif total des médecins en poste et sous réserve de l'accord du directeur du travail et de l'emploi.

Avant son entrée en fonction chaque médecin du travail est tenu de s'enregistrer auprès de la direction des affaires sanitaires et sociales conformément aux dispositions du code de santé publique de Nouvelle-Calédonie et de communiquer ses diplômes.

Article R. 263-16

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions, dans le cadre des missions définies à l'article R. 263-13. Elles sont exclusives de toute autre fonction dans les entreprises dont il a la charge et dans le service de santé au travail interentreprises dont il est salarié.

Toutefois, le médecin du travail peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits, aux collaborateurs médecins, aux internes, aux infirmiers, aux assistants de service de santé au travail ou, lorsqu'elle est mise en place, aux membres de l'équipe pluridisciplinaire. Pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent du code de la santé publique, ces activités sont exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels de santé déterminées par les dispositions de ce code.

Article R. 263-17

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

Les dispositions de l'article Lp. 263 9 ne sont pas applicables aux médecins exerçant dans le cadre des conventions prévues à l'article 11 de la délibération n° 50/CP du 10 mai 1989¹ relative à la médecine du travail ainsi qu'aux médecins du travail liés par un contrat de plein emploi avec une entreprise où ils n'exercent la médecine du travail qu'à temps partiel, l'autre partie de leur temps étant consacrée à la médecine de soin dans les dispensaires de ces entreprises.

Article R. 263-18

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

Le médecin du travail peut être remplacé durant son absence. Lorsque la durée de l'absence excède trois mois, son remplacement est de droit. Lorsque la durée de l'absence est inférieure à trois mois, le médecin du travail peut être remplacé par un médecin du travail, par un collaborateur

médecin, par un interne en médecine du travail dans les conditions mentionnées à l'article Lp. 4131-3 du code de la santé publique applicable en Nouvelle-Calédonie.

Article R. 263-19

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

Le médecin du travail est recruté avec l'accord, soit du comité d'entreprise pour un service médical autonome, soit du conseil d'administration du service interentreprises. Les nominations de médecins sont portées à la connaissance des membres du conseil d'administration.

Article Lp. 263-10

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

Le médecin du travail ne pratique pas la médecine de clientèle courante.

Article Lp. 263-11

*Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 12
Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 4 II
Remplacé par la loi du pays n° 2020-7 du 15 mai 2020 – Art. unique, I*

Le licenciement d'un médecin du travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail.

Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Article Lp. 263-12

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

En cas de contestation de la décision administrative, les dispositions du premier alinéa de l'article Lp. 354-1 ainsi que les dispositions de l'article Lp. 354-3 sont applicables.

Sous-section 2 : Collaborateur médecin.

Article R. 263-20

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1^{er}

Le service de santé au travail ou l'employeur ou le service médical interentreprises du travail peut recruter des collaborateurs médecins. Ces médecins s'engagent à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins. Ils sont encadrés par un médecin qualifié en médecine du travail qu'ils assistent dans ses missions.

Les collaborateurs médecins communiquent leurs titres avant leur embauche.

Ils exercent leurs fonctions dans les conditions fixées aux articles R. 263-21 et R. 263-22.

Article R. 263-21

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le collaborateur médecin remplit les missions que lui confie le médecin du travail qui l'encadre, dans le cadre du protocole écrit, prévu à l'article R.263-16 et validé par ce dernier, en fonction des compétences et de l'expérience qu'il a acquises.

Ce protocole définit notamment les conditions dans lesquelles le collaborateur médecin procède aux examens prévus dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié.

Article R. 263-22

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le collaborateur médecin dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions et suivre la formation mentionnée à l'article R. 263-20.

Il ne peut subir de discrimination en raison de l'exercice de ses missions.

Sous-section 3 : Interne en médecine du travail

Article R. 263-23

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les services de santé au travail peuvent être agréés, dans les conditions prévues par convention cadre conclue entre la Nouvelle-Calédonie, l'université de médecine de Bordeaux et l'Agence Régionale de Santé de Nouvelle Aquitaine, comme organismes extrahospitaliers accueillant en stage les étudiants de troisième cycle des études médicales inscrits au diplôme d'études spécialisées de médecine du travail.

Article R. 263-24

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Conformément au code de la santé publique applicable en Nouvelle-Calédonie, peuvent être autorisés à exercer la médecine du travail en remplacement d'un médecin du travail temporairement absent, l'étudiant en troisième cycle préparant le diplôme d'étude spécialisé en médecine du travail disposant du niveau d'études requis à l'article R. 263-23 et autorisé par l'ordre des médecins.

L'étudiant en troisième cycle préparant le diplôme d'étude spécialisé en médecine du travail peut aussi être autorisé à exercer la médecine du travail dans l'attente de la prise de fonction d'un médecin du travail.

Sous-section 4 : Personnel infirmier et premiers secours

Article R. 263-25

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'infirmier est recruté dans un service de santé au travail selon les conditions prévues par les dispositions du code de la santé publique applicable en Nouvelle-Calédonie. Si l'infirmier n'a pas suivi une formation en santé au travail, l'employeur l'y inscrit au cours des vingt-quatre mois qui suivent son recrutement et favorise sa formation continue.

Article R. 263-26

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Dans le respect des dispositions du code de la santé publique applicable en Nouvelle-Calédonie, l'infirmier exerce ses missions propres ainsi que celles définies par le médecin du travail, sur la base du protocole mentionné à l'article Lp. 263-17.

Article R. 263-27

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Un entretien infirmier peut être mis en place pour réaliser les activités confiées à l'infirmier par le protocole prévu à l'article R.263-16. Cet entretien donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi qui ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié.

L'infirmier peut également, selon les mêmes modalités, effectuer des examens complémentaires et participer à des actions d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui dans le respect des règles liées à l'exercice de la profession d'infirmier déterminées en application de l'article R. 263-25.

Article R. 263-28

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les missions de l’infirmier sont exclusivement préventives, à l’exclusion des situations d’urgence.

Article R. 263-29

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les employeurs disposant d’un service médical autonome et le directeur du service de santé au travail interentreprises, en ce qui le concerne, recrutent le personnel infirmier et secrétaire nécessaire à l’exécution des tâches techniques et administratives effectuées dans les services de santé au travail.

Dans les exploitations industrielles, agricoles ou minières présentant un risque potentiel lié à leur éloignement d’un centre médical, au délai d’intervention des secours ou aux conditions de travail, un personnel infirmier est recruté si le médecin du travail et le comité d’entreprise en font la demande.

Si l’employeur conteste la demande, la décision est prise par l’inspecteur du travail.

Article R. 263-30

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, dans chaque chantier occupant vingt personnes au moins pendant plus de quinze jours où sont effectués des travaux dangereux, un membre du personnel reçoit l’instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d’urgence.

Le personnel titulaire d’une attestation de compétences en sauvetage secourisme du travail bénéficie d’un recyclage tous les deux ans. Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie précise les différents modes d’agrément pour la formation de secouriste.

Les salariés ainsi formés ne peuvent pas être considérés comme tenant lieu des infirmières ou infirmiers prévus à l’article R. 263-25.

Lorsque l’activité d’une entreprise ou établissement comporte un travail de jour et de nuit, et en l’absence d’infirmière ou d’infirmier, ou lorsque leur nombre ne permet pas d’assurer une présence permanente de ce personnel, l’employeur prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades.

Ces mesures, précisant notamment les emplacements des postes de secours et des boîtes de secours, sont consignées dans un document tenu à la disposition de l’inspecteur du travail.

Article R. 263-30-1¹

Créé par la délibération n° 307 du 4 mai 2023 – Art 1^{er}

Dans tous les établissements et sur tous les chantiers du gros œuvre et du second œuvre du bâtiment et des travaux publics ainsi que dans tous les véhicules et engins, l'employeur met à disposition des travailleurs une boîte de premiers secours.

L'employeur décide, après avis, s'il en existe, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel, de l'emplacement, du type et du nombre de boîtes de premiers secours en fonction du nombre de salariés, de la configuration de l'entreprise et de la dangerosité du travail effectué.

L'employeur informe les salariés des modalités d'utilisation des boîtes de premiers secours et leur précise notamment les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être utilisées en l'absence d'un personnel formé au sauvetage secourisme du travail.

L'employeur met également à disposition des salariés en situation de travail isolé une trousse individuelle de premiers secours, sauf lorsque cette situation résulte de l'utilisation isolée et continue d'un engin d'jà pourvue d'une boîte de premiers secours.

Les boîtes de premiers secours de l'entreprise ainsi que les trousse individuelles font l'objet d'une vérification annuelle visant à contrôler leur contenu et le cas échéant, la date de validité des médicaments qu'elles contiennent. Après utilisation, les boîtes et trousse de premiers secours sont reconditionnées.

Un arrêté du gouvernement fixe les caractéristiques, le contenu et les modalités de contrôle des boîtes et trousse de premiers secours. Le contenu des boîtes de premiers secours peut être renforcé en fonction des besoins particuliers des établissements ou des chantiers sur prescription écrite du médecin du travail.

NB 1 : : Conformément à l'article 2 de la délibération n° 307 du 4 mai 2023, cet article entrera en vigueur six mois après sa date de publication au JONC soit le 16 novembre 2023.

Article R. 263-30-2¹

Créé par la délibération n° 307 du 4 mai 2023 – Art 1^{er}

I – En cas de manquement aux dispositions de l'article R. 263-30-1, l'employeur peut être assujéti au versement d'une amende administrative d'un montant de 30.000frs pouvant être doublé en cas de récidive dans un délai de deux ans.

II – L'amende est prononcée par l'autorité compétente, sur rapport de l'agent de contrôle, après que l'employeur a été mis à même de présenter ses observations.

NB 1 : : Conformément à l'article 2 de la délibération n° 307 du 4 mai 2023, cet article entrera en vigueur six mois après sa date de publication au JONC soit le 16 novembre 2023.

Sous-section 5 : Intervenant en prévention des risques professionnels des services de santé au travail interentreprises

Article R. 263-31

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'intervenant en prévention des risques professionnels a des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail. Il dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions.

Il ne peut subir de discrimination en raison de ses activités de prévention.

Il assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.

Article R. 263-32

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'intervenant en prévention des risques professionnels participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions d'analyse, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique les résultats de ses études au médecin du travail.

Article R. 263-33

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lorsque le service de santé au travail ne dispose pas des compétences techniques nécessaires à son intervention, il fait appel, le cas échéant, à un spécialiste de ladite technicité.

Sous-section 6 : Assistant de service de santé au travail

Article R. 263-34

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Dans le service de santé au travail interentreprises, l'assistant de service de santé au travail apporte une assistance administrative au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans leurs activités.

Il contribue également à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, par le biais de la fiche d'entreprise, notamment dans les entreprises de moins de vingt salariés. Il participe à l'organisation, à l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé au travail et des actions du service dans ces mêmes entreprises.

Section 3 : Action et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail

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

Sous-section 1 : Action sur le milieu du travail

Article Lp. 263-13

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

Le médecin du travail est tenu informé de projets d'implantation ou de modifications concernant les locaux, l'équipement ou les techniques de production dans l'entreprise.

Article Lp. 263-14

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

Le médecin du travail visite les entreprises dont il a la charge.

Article Lp. 263-15

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

Le médecin du travail peut entreprendre des études de postes de travail, réaliser ou faire réaliser aux frais de l'employeur les prélèvements et les mesures qu'il estime nécessaire aux fins d'analyses.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis d'un médecin du travail autre que celui qui a proposé les mesures, désigné par l'autorité administrative.

Article Lp. 263-16

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

Il est interdit au médecin du travail de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Article R. 263-35

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des services de santé au travail définie à l'article Lp. 263-2. Elles comprennent notamment :

- 1° La visite des lieux de travail ;
- 2° L'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;
- 3° L'identification et l'analyse des risques professionnels ;
- 4° L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;
- 5° La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;
- 6° La participation aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- 7° la réalisation des mesures métrologiques ;
- 8° L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;
- 9° Les enquêtes épidémiologiques ;
- 10° La formation aux risques spécifiques ;
- 11° L'étude de toute nouvelle technique de production ;
- 12° L'élaboration des actions de formation à la sécurité et à celle des secouristes.

Article R. 263-36

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les actions sur le milieu de travail sont menées :

1° Dans les entreprises disposant d'un service autonome de santé au travail, par le médecin du travail, en collaboration avec les services chargés des activités de protection des salariés et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise ;

2° Dans les entreprises relevant du service de santé au travail interentreprises, par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sous la conduite du médecin du travail et dans le cadre des objectifs fixés par le projet pluriannuel prévu à l'article Lp. 263-7. Préalablement à la visite d'information et de prévention ou de la visite médicale, l'employeur transmet la fiche de risques professionnels.

Article R. 263-37

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Après information de l'employeur ou de son représentant, les membres de l'équipe pluridisciplinaire ont libre accès aux lieux de travail, sous l'autorité du médecin du travail.

Il y réalise des visites soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article R. 263-38

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'employeur ou le directeur du service de santé au travail interentreprises prend toutes mesures pour permettre au médecin du travail de consacrer à ses missions en milieu de travail le temps nécessaire, dans le cadre des actions mentionnées à l'article R. 263-35.

Article R. 263-39

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire peut demander l'élaboration d'un plan pour la qualité des relations de travail conformément à l'article Lp. 113-4.

Il peut également solliciter des bilans ergonomiques à la charge de l'employeur.

Les résultats sont mentionnés sur la fiche d'entreprise.

Article R. 263-40

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire sont informés :

1° De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi. L'employeur transmet notamment au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par le fournisseur de ces produits ;

2° Des résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans les domaines mentionnés à l'article R. 263-13.

Article R. 263-41

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire a accès à tous les documents non nominatifs rendus obligatoires par le présent chapitre.

Ce droit d'accès s'exerce dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données ainsi que la protection des informations mentionnées à l'article R. 263-45.

Article R. 263-42

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'employeur prend en considération les avis et les préconisations présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail.

Article R. 263-43

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, la décision est prise par l'inspecteur du travail.

Le médecin du travail avertit l'employeur, qui informe les travailleurs concernés ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des risques éventuels et des moyens de protection dont il doit être fait usage.

Article R. 263-44

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et les résultats des études menées par lui ou par l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre de leur action en milieu de travail. L'employeur porte ces rapports et résultats à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article R. 263-45

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Il est interdit au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

Sous-section 2 : Suivi individuel de l'état de santé du travailleur

Paragraphe 1 : Visite d'information et de prévention

Article Lp. 263-17

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

Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article Lp. 263-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail ou, sous l'autorité de celui-ci, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier.

Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du présent article. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Une délibération fixe le délai de cette visite. Le modèle de l'attestation est défini par arrêté¹.

Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.

Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention relever des catégories mentionnées à l'article Lp. 473-7, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté à son état de santé.

Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Préalablement à la visite d'information et de prévention ou de la visite médicale, l'employeur transmet au service de santé au travail la fiche de risques.

Voir aussi :



Article R. 263-46

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article Lp. 263-17 dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Article R. 263-47

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

La visite d'information et de prévention dont bénéficie le travailleur est individuelle. Elle a notamment pour objet :

1° D'interroger le salarié sur son état de santé ;

2° De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;

3° De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;

4° D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;

5° De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Article R. 263-48

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est ouvert par le professionnel de santé du service de santé au travail, sous l'autorité du médecin du travail dans les conditions prévues à l'article Lp. 263-24.

Article R. 263-49

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

A l'issue de toute visite d'information et de prévention, si elle n'a pas été réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail dans le respect du protocole à l'article R.263-16.

Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Article R. 263-50

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur à l'issue de toute visite d'information et de prévention.

Article R. 263-51

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 263-53, dans les trois ans précédant son embauche, l'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

2° Le professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 263-17 est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;

3° Aucune mesure formulée au titre de l'article Lp. 263-19 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application de l'article Lp. 263-20 n'a été émis au cours des cinq dernières années ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 263-53 au cours des trois dernières années.

Article R. 263-52

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le travailleur bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 263-17, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail dans le cadre du protocole mentionné à l'article Lp. 263-17.

Article R. 263-53

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les catégories mentionnées à l'article Lp. 473-7, les travailleurs de nuit, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit prévu au troisième alinéa de l'article Lp. 263-17, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Le suivi peut être réalisé par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 263-6.

Article R. 263-54

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Tout salarié âgé de moins de dix-huit ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 263-17 préalablement à son affectation sur le poste ou dans les 8 jours suivant l'embauche.

Article R. 263-55

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Toute femme enceinte, venant d'accoucher ou qui allaite peut, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elle le souhaite, être orientée vers le médecin du travail dans le respect du protocole mentionné au troisième alinéa de l'article Lp. 263-17. Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Article R. 263-56

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lors de la visite d'information et de prévention, le travailleur relevant des catégories mentionnées à l'article Lp.473-7 est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Le médecin du travail, dans le cadre du protocole mentionné à l'article Lp. 263-17, détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé qui peut être réalisé par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de ce même article.

Article R. 263-57

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R. 263-59, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de suivi individuel renforcé prévues au paragraphe 2 de la présente sous-section 2.

Paragraphe 2 : Suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs

Article Lp. 263-18

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

I.- Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article Lp. 263-17.

II.- L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche ou au plus tard dans les vingt-et-un jours suivant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

Article R. 263-58

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R. 263-59 bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé selon des modalités définies par le présent paragraphe.

Article R. 263-59

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

I. - Les postes présentant des risques particuliers mentionnés à l'article Lp. 263-18 sont ceux exposant les travailleurs :

1° A l'amiante ;

2° Au plomb ;

3° Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;

4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 comprenant respectivement d'une part, les agents biologiques pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs et d'autre part, les agents biologiques provoquant des maladies graves chez l'homme et constituant un danger sérieux pour les travailleurs.

5° Aux rayonnements ionisants ;

6° Au risque hyperbare ;

7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages ;

8° A tout risque de chute de hauteur.

II. - Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique.

III. - S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées au I, par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés à l'article Lp. 263-18, après avis du ou des médecins concernés et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article Lp. 263-2 et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 263-13.

Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à disposition du directeur du travail et de l'emploi. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

Voir aussi :



Article R. 263-60

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le suivi individuel renforcé comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article R. 263-46. Il est effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste ou dans les 21 jours qui suivent le recrutement.

Cet examen a notamment pour objet :

1° De s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ou l'a affecté, notamment en vérifiant la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur qui y est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ;

2° De rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;

3° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;

4° D'informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;

5° De sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Article R. 263-61

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Cet examen ainsi que son renouvellement donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude rendu conformément aux dispositions de l'article Lp. 263-20. Cet

avis d'aptitude ou d'inaptitude est transmis au travailleur et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé.

Article R. 263-62

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin du travail dans les conditions prévues à l'article Lp. 263-24.

Article R. 263-63

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

2° Le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur ;

3° Aucune mesure formulée au titre de l'article Lp. 263-19 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application de l'article Lp. 263-20 n'a été émis au cours des deux dernières années.

Article R. 263-64

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, tels que définis à l'article R. 263-59, bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à quatre ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 263-17 au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.

Article Lp. 263-19

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

Le médecin du travail peut proposer par écrit, après avoir sollicité la transmission de la fiche de poste et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du salarié.

Article Lp. 263-20

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

Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

Article Lp. 263-21

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

Pour l'application des articles Lp.263-19 et Lp.263-20, le médecin du travail reçoit le salarié afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

Le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions.

Article Lp. 263-22

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

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications, ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles Lp. 263-18 à Lp. 263-20. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite dans un délai de 15 jours.

Article Lp. 263-23

Créé par la loi du pays n° 2020-7 du 15 mai 2020 – Art unique, I

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis d'un médecin du travail autre que celui qui a proposé les mesures ou prononcé l'inaptitude, désigné par l'autorité administrative.

Le médecin nommé par l'autorité administrative peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article Lp.263-24 sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal.

Il peut faire réaliser des examens complémentaires qui sont à la charge de l'employeur.

Article R. 263-77

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

La décision de l'inspecteur du travail mentionnée à l'article Lp. 263-23 ne peut être contestée que devant le tribunal administratif dans un délai de trois semaines à compter de sa notification.

Voir aussi :



Article Lp. 263-24

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

Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application des articles Lp. 263-19 et Lp. 263-20.

Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur.

En cas de décès du salarié, ses ayants droits peuvent demander la communication de son dossier médical.

Article Lp. 263-25

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

I.- Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.

L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

II. - Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article Lp. 263-3, il fait connaître ses préconisations par écrit.

III. - Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévue aux I et II du présent article, sont transmises au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel, et à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Paragraphe 3 : Visites de pré-reprise et de reprise du travail

Article R. 263-65

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil de la CAFAT, ou du travailleur.

Article R. 263-66

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Au cours de l'examen de pré reprise, le médecin du travail recommande en tant que de besoin :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;

3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie en tant que de besoin sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.

Article R. 263-67

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le salarié bénéficie d'un examen médical de reprise par le médecin du travail :

1° Après un congé de maternité ;

2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3° Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Jurisprudence

Préjudice : Selon une jurisprudence récente (CASS, Soc 17 mai 2016), il appartient au salarié de rapporter la preuve que le défaut d'organisation de la visite médicale de reprise lui a causé un préjudice

Article R. 263-68

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'examen de reprise a pour objet :

1° De vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;

2° D'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de pré reprise ;

3° De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;

4° D'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Paragraphe 4 : Visites à la demande de l'employeur du travailleur ou du médecin du travail

Article R. 263-69

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

Paragraphe 5 : Examens complémentaires

Article R. 263-70

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires :

1° A la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;

2° Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur ;

3° Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur.

Le médecin du travail informe l'employeur du suivi du dossier.

Article R. 263-71

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les examens complémentaires sont à la charge de l'employeur lorsqu'il dispose d'un service autonome de santé au travail et du service de santé au travail interentreprises dans les autres cas.

Le médecin du travail réalise ou fait réaliser ces examens au sein du service de santé au travail ou l'externalise. Ces derniers sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat.

Le salarié dispose d'un délai de trois mois à compter de la prescription de l'examen pour le réaliser et transmettre les éléments au médecin du travail.

Article R. 263-72

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par un médecin du travail désigné par la direction du travail et de l'emploi.

Article R. 263-73

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Paragraphe 6 : Déclaration d'inaptitude

Article R. 263-74

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

1° S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;

2° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;

3° S'il a procédé à un échange avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

Lorsque le médecin du travail sollicite l'employeur pour envisager les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste, l'employeur répond au médecin du travail dans un délai qui ne peut excéder 15 jours.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision d'inaptitude, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas vingt-et-un jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Article R. 263-75

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du travailleur.

Article R. 263-76

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

Sous-section 3 : Fiche d'entreprise

Article R. 263-78

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Pour chaque entreprise de plus de cinq salariés, le médecin du travail ou, dans le service de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

Dans les secteurs à risque, la fiche d'entreprise est établie en deçà du seuil des cinq salariés.

Article R. 263-79

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

La fiche d'entreprise est transmise à l'employeur. Elle est tenue à la disposition de la direction du travail et de l'emploi. Elle peut être consultée par les agents des services de prévention de la CAFAT.

Elle est présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel en même temps que le rapport d'activité annuel prévu à l'article Lp. 263-8.

Section 4 - Suivi de l'état de santé des travailleurs temporaires

Paragraphe 1 : Suivi individuel de l'état de santé

Article R. 263-80

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Pour les travailleurs temporaires, les visites prévues par les paragraphes 1 et 2 de la présente section sont réalisées par le service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire s'il est constitué ou par le service de santé au travail interentreprises. Les entreprises de travail temporaire ont également la possibilité de s'adresser, sous réserve de leur accord, au service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le travailleur temporaire.

Les entreprises de travail temporaire recourant à cette faculté communiquent au service de santé au travail concerné les coordonnées de leur service de médecine du travail habituel afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services dans le respect des obligations de confidentialité.

Article R. 263-81

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Si le travailleur est affecté, le cas échéant en cours de mission, à un poste à risque mentionné à l'article R. 263-59 pour lequel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé mentionné au paragraphe 2 de la sous-section 2 de la section 3, l'entreprise utilisatrice organise un examen médical d'aptitude pour ce poste.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononce, le cas échéant, sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur à occuper ce poste de travail.

Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé du résultat de cet examen.

L'entreprise de travail temporaire est informée par écrit de l'avis rendu par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice.

Article R. 263-82

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les visites réalisées peuvent être effectuées pour plusieurs emplois, dans la limite de trois.

Article R. 263-83

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Il n'est pas réalisé de nouvelle visite d'information et de prévention par le personnel de santé du service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;

2° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

3° Aucun avis médical formulé au titre des articles Lp. 263-19 ou avis d'inaptitude rendu en application de l'article Lp. 263-20 n'a été émis au cours des deux dernières années.

Un document est transmis à l'entreprise de travail temporaire attestant de la non nécessité de réaliser une nouvelle visite.

Article R. 263-84

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Il n'est pas réalisé de nouvel examen médical d'aptitude avant la nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :

1° Le médecin du travail a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;

2° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

3° Aucun avis médical formulé au titre des articles Lp. 263-19 ou avis d'inaptitude rendu en application de l'article Lp. 263-20 n'a été émis au cours des deux dernières années.

Un document est transmis à l'entreprise de travail temporaire attestant de la non nécessité de réaliser une nouvelle visite.

Paragraphe 2 : Communication d'information entre entreprises de travail temporaires et entreprises utilisatrices

Article R. 263-85

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lors de la signature du contrat de mise à disposition du travailleur temporaire, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice se transmettent l'identité de leur service de santé au travail.

L'entreprise utilisatrice indique à l'entreprise de travail temporaire si le poste de travail occupé par le travailleur présente des risques particuliers mentionné à l'article R.263-59.

Les médecins du travail de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice sont également informés.

Les informations nécessaires à l'exercice des missions de médecine du travail au bénéfice des travailleurs temporaires sont communiquées par l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice et aux autres entreprises de travail temporaire intéressées.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire échangent les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Chapitre IV : Contrôle

Section 1 : Mises en demeure

Sous-section 1 : Mise en demeure de l'inspecteur du travail

Article Lp. 264-1

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 3

L'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant d'un non-respect des dispositions de l'article Lp. 261-14, et notamment dans le cas où le risque professionnel trouve son origine dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail, l'état des surfaces de circulation, l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail, le stockage des matériaux et des produits de fabrication, le caractère plus ou moins approprié des matériels, outils et engins utilisés, leur contrôle et leur entretien, peut mettre en demeure les chefs d'établissements de prendre toutes mesures utiles pour y remédier.

Article Lp. 264-2

La mise en demeure, établie selon des modalités déterminées par voie réglementaire, fixe un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation.

Si, à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser un procès-verbal à l'employeur.

Article R. 264-1

La mise en demeure mentionnée à l'article Lp. 264-2 est faite par écrit. Elle est datée et signée.

Article R. 264-2

Sauf disposition contraire, le délai mentionné aux articles Lp. 264-2 et Lp. 264-4 ne peut être inférieur à quatre jours.

Sous-section 2 : Mises en demeure de l'inspecteur du travail et du contrôleur du travail

Article Lp. 264-3

L'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de faire vérifier l'état de conformité des matériels avec les dispositions qui leurs sont applicables.

Article Lp. 264-4

Modifié par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 3-III

Lorsque cette procédure est prévue, l'inspecteur ou le contrôleur du travail, avant de dresser procès-verbal, met en demeure l'employeur de se conformer aux prescriptions des délibérations du congrès mentionnées à l'article Lp. 261-18 dans un délai minimum fixé par délibération du congrès.

Par dérogation à la règle qui précède, les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont autorisés, sans mise en demeure, à dresser immédiatement procès-verbal, lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

Le procès-verbal précise les circonstances de fait et les dispositions légales applicables à l'espèce.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la mise en œuvre de la procédure de référé prévue à l'article Lp. 264-7.

Voir Article R. 262-2 figurant sous l'article Lp. 264-2

Article R. 264-3

La mise en demeure mentionnée à l'article Lp. 264-4 est faite par écrit, datée et signée. Elle est notifiée à l'employeur ou à son représentant par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Elle est insérée dans le registre mentionné au 2° de l'article Lp. 422-2.

Article Lp. 264-5

La mise en demeure est faite par écrit, datée, signée et notifiée à l'employeur ou à son représentant selon les formes prévues par délibération du congrès.

Elle indique les infractions constatées et fixe un délai à l'expiration duquel ces infractions devront avoir disparu.

Ce délai est fixé en tenant compte des circonstances. Il ne peut être inférieur à quatre jours. Il commence à courir le lendemain du jour de sa notification.

Article Lp. 264-6

Avant l'expiration du délai fixé en application de l'article Lp. 264-4 et au plus tard dans les quinze jours qui suivent la mise en demeure, l'employeur peut saisir d'une réclamation l'autorité administrative.

Cette réclamation est suspensive. Il y est statué dans un délai fixé par délibération du congrès.

La non communication à l'employeur de la décision de l'autorité administrative dans le délai prévu à l'alinéa précédent vaut acceptation de la réclamation.

Article R. 264-4

La réclamation mentionnée à l'article Lp. 264-6 est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le directeur du travail et de l'emploi statue dans le délai de vingt-et-un jours à compter de la présentation de cette lettre. Si les nécessités de l'instruction de la réclamation l'exigent, ce délai peut être prolongé d'une nouvelle période de vingt-et-un jours. Il en est alors donné avis à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Section 2 : Procédure de référé

Article Lp. 264-7

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 14-V

Lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un salarié résulte de l'inobservation des dispositions du chapitre premier du présent titre, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ce risque telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres.

Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier.

Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit de la Nouvelle-Calédonie.

Les décisions du juge des référés ne peuvent entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.

Section 3 : Arrêts temporaires

Article Lp. 264-8

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 3-IV

L'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur dont il relève et sous son autorité, peut prendre toute mesure utile visant à soustraire immédiatement un travailleur qui ne s'est pas retiré de la situation de travail définie à l'article Lp. 261-21 alors qu'il existe une cause de danger grave et imminent constituant une infraction aux obligations des délibérations prises en application de l'article Lp. 261-18. Il peut notamment prescrire l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause.

Cette possibilité est ouverte dans les cas suivants :

1° en cas d'usage d'un ensemble mécanique, la cause de danger doit résulter de la possibilité d'entrer en contact, volontairement ou involontairement, avec un organe mobile en mouvement, dont la manipulation n'est pas nécessaire à l'exécution de la tâche ;

2° en matière de risques électriques, la cause de danger doit résulter de la possibilité de contact avec une partie active d'un circuit électrique sous tension ;

3° sur un chantier du bâtiment et des travaux publics et outre les deux cas définis aux 1° et 2°, ce danger résulte limitativement :

- soit de l'absence de protection contre les chutes de hauteur ;

- soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement ;

- soit de l'absence de protections de nature à éviter les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante dans le cadre des opérations de confinement et de retrait de l'amiante, de démolition et d'activités de bâtiment et de travaux publics sur un terrain amiantifère.

Article R. 264-5

Pour l'application de l'article Lp. 264-8, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail par délégation de l'inspecteur, relève les éléments caractérisant la situation de danger grave et imminent et précise les mesures qu'il prend pour y remédier. Sa décision, qui est d'application immédiate, fait l'objet d'un écrit.

Article R. 264-6

Modifié par la délibération n° 82 du 25 août 2010 – Art. 30

Lorsque l'employeur ou son représentant est présent sur le lieu du constat, la décision lui est remise directement contre récépissé.

A défaut, elle est adressée d'urgence à l'employeur par tous moyens appropriés et confirmée au plus tard dans le délai d'un jour franc par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Toutefois, cette décision, ou copie de celle-ci dans le cas où elle lui a déjà été adressée dans les formes prévues à l'alinéa précédent, est remise directement, contre récépissé, à l'employeur qui

s'est porté à la rencontre de l'inspecteur du travail. Cette procédure se substitue alors à celle définie à l'alinéa précédent.

Lorsque la décision a été remise directement à son représentant, copie en est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans le délai mentionné au deuxième alinéa.

Article R. 264-7

L'employeur ou son représentant avise, par écrit, l'inspecteur ou le contrôleur du travail des mesures qu'il a prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent.

Cette lettre est remise directement contre récépissé à l'inspecteur ou au contrôleur du travail ou lui est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article Lp. 264-9

Lorsque toutes les mesures ont été prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent ou la situation dangereuse ayant donné lieu à un l'arrêt temporaire de travaux, l'employeur ou son représentant avise l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité.

Après vérification, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, autorise la reprise des travaux ou de l'activité concernée.

Article R. 264-8

L'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur dont il relève, vérifie d'urgence, et au plus tard dans un délai de deux jours à compter de la date de remise ou de réception de la lettre de l'employeur ou de son représentant prévue à l'article précédent, le caractère approprié des mesures prises pour faire cesser la cause de danger grave et imminent.

La décision d'autorisation ou de refus d'autorisation de reprise des travaux motivé par l'inadéquation ou l'insuffisance de ces mesures est notifiée dans les formes et les délais définis à l'article R. 264-6.

Article R. 264-9

Un arrêté du gouvernement précise les mentions qui figurent sur les décisions mentionnées aux articles R. 264-5 et R. 264-8.

Chapitre V : Dispositions applicables aux lieux de travail

Article Lp. 265-1

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-2° et 4

Les maîtres d'ouvrage entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à l'exercice d'une activité industrielle, commerciale, de service ou agricole, sont tenus, dans la limite de leur responsabilité, de concevoir et de réaliser ces bâtiments et leurs aménagements conformément aux dispositions légales prises dans l'intérêt de la santé et de la sécurité au travail.

Article Lp. 265-2

Créé et modifié par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-4° et 4

Les obligations du maître d'ouvrage en matière de conception et d'aménagement des lieux de travail prévues au premier alinéa de l'article Lp. 265-1, ainsi que leurs modalités d'application, sont déterminées par délibération du congrès.

Article R. 269-1

Le fait de ne pas procéder à la déclaration d'ouverture d'un chantier mentionnée l'article R. 261-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

En cas de récidive, l'amende applicable est celle prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R. 269-2

Les infractions aux dispositions des articles R. 263-2 et suivants relatives à la médecine du travail sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R. 269-3

Créé par la délibération n° 26 du 09 décembre 2009 – Art. 5

Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques dans le dossier de l'évaluation des risques est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Chapitre VI : Equipements de travail et moyens de protection

Article Lp. 266-1

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-2°

Il est interdit d'exposer, de mettre en vente, de vendre, d'importer, de louer, de céder à quelque titre que ce soit ou d'utiliser :

1° des appareils, machines ou éléments de machines qui ne sont pas construits, disposés, protégés ou commandés dans des conditions assurant la sécurité et la santé des travailleurs ;

2° des protecteurs de machines ainsi que des dispositifs, équipements et produits de protection qui ne sont pas de nature à protéger les travailleurs contre les dangers de tous ordres auxquels ils sont exposés.

Chapitre VII : Prévention de certains risques d'exposition

Article Lp. 267-1

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 6

Les maîtres d'ouvrage de bâtiment ou de travaux publics sur des terrains amiantifères sont tenus, dans la limite de leur responsabilité, de se conformer aux principes généraux de prévention définis à l'article Lp. 261-2. Une délibération du congrès détermine leurs obligations vis-à-vis des entreprises qui réalisent les travaux.

Voir aussi :



Chapitre VIII : Prévention des risques liés à certaines activités ou opérations

Néant

Chapitre IX : Dispositions pénales

Article Lp. 269-1

Modifié par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Articles 8 et 14-II

Est puni d'une amende de 447.500 F.CFP le fait pour l'employeur, son préposé ou pour le travailleur indépendant ou l'employeur visés à l'article Lp. 211-4 ainsi que pour toute autre personne

de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions suivantes ainsi que celles des délibérations prises pour leur application :

1° les articles Lp. 261-13 à Lp. 261-25 ;

2° l'article Lp. 266-1.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 1 000 000 CFP.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions constatées par procès-verbal.

Les peines prévues au présent article ne se cumulent pas avec celles prévues aux articles 221-6 et 222-19 du code pénal.

Article Lp. 269-2

Lorsqu'une des infractions en matière de santé et de sécurité, qui a provoqué la mort ou des blessures dans les conditions définies aux articles 221-6, 222-19 et 220-20 du code pénal ou, involontairement des blessures, coups ou maladie n'entraînant pas une incapacité totale de travail personnelle supérieure à trois mois, a été commise par un préposé, la juridiction peut, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, décider que le paiement des amendes prononcées et des frais de justice est mis, en totalité ou en partie, à la charge de l'employeur.

Article Lp. 269-3

En cas d'infraction en matière de santé et de sécurité, le jugement fixe, en outre, le délai dans lequel sont exécutés les travaux de sécurité et de salubrité imposés par ces dispositions. Ce délai ne peut excéder dix mois.

Article Lp. 269-4

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 14-I

En cas de condamnation prononcée en application de l'article Lp. 269-1, la juridiction ordonne l'affichage du jugement aux portes des établissements de la personne condamnée et la publication dans les journaux qu'elle désigne, le tout aux frais de la personne condamnée.

En cas de récidive, la juridiction peut prononcer contre l'auteur de l'infraction, l'interdiction d'exercer pour une durée maximale de cinq ans, certaines fonctions qu'elle énumère soit dans l'entreprise, soit dans une ou plusieurs catégories d'entreprises qu'elle définit.

Le fait de méconnaître cette interdiction est puni d'une amende de 447 500 CFP et d'un emprisonnement de deux ans.

Article Lp. 269-5

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 14-I et III

Le fait de porter atteinte ou tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail notamment par la méconnaissance des dispositions des articles Lp. 262-1 et Lp. 262-7 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 447 500 CFP ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 895 000 CFP.

NB : Conformément à l'article 87 de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999, les peines d'emprisonnement prévues au présent article a fait l'objet d'une homologation par la loi n° 2012-1270 du 20 novembre 2012 – Art. 29-I, 7°.

Article Lp. 269-6

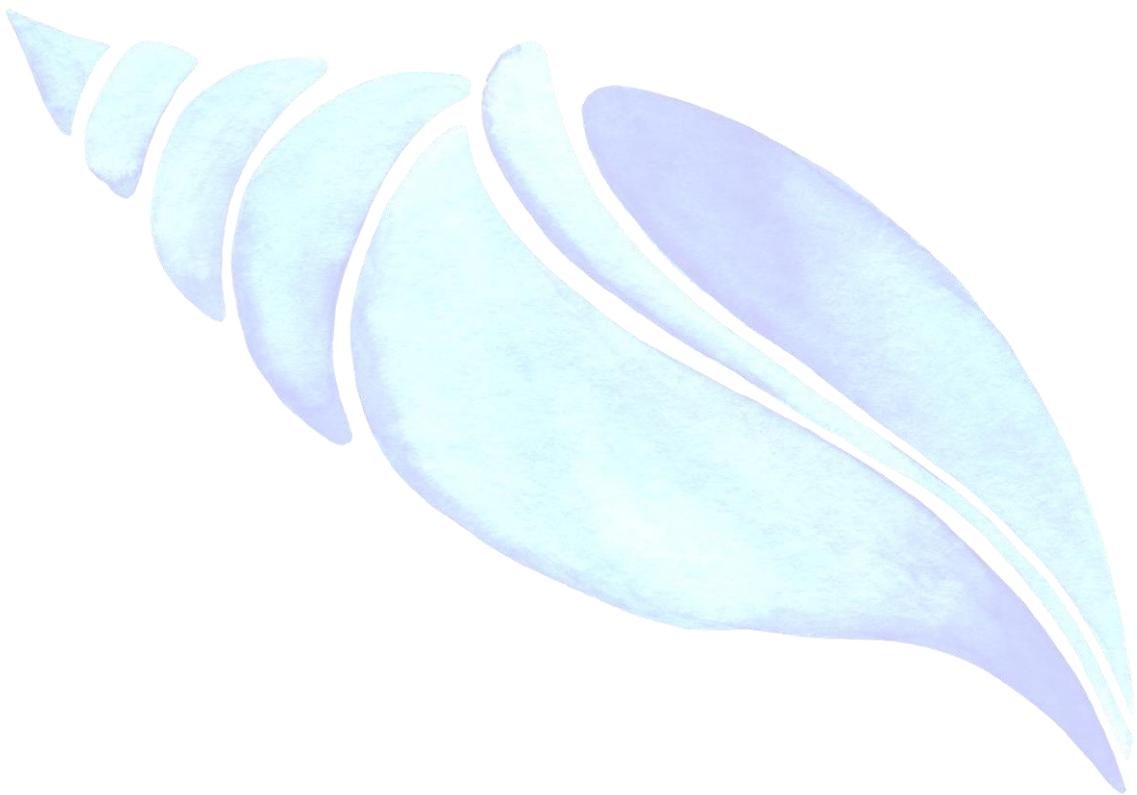
Modifié par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 9

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 14-III

Le fait pour l'employeur de ne pas s'être conformé aux mesures prises par l'inspecteur du travail ou par le contrôleur du travail en application de l'article Lp. 264-8 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 447 500 francs CFP.

En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 895 000 francs CFP.

NB : Conformément à l'article 87 de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999, les peines d'emprisonnement prévues au présent article a fait l'objet d'une homologation par la loi n° 2012-1270 du 20 novembre 2012 – Art. 29-I, 7°.



HISTORIQUE DU LIVRE II

Créé par :	Loi de pays n° 2008-2 du 13 février 2008 relative au code du travail de Nouvelle-Calédonie.	JONC du 27 février 2008 Page 1442
Modifié par :	Loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 relative à la santé et la sécurité au travail et modifiant le code du travail de Nouvelle-Calédonie.	JONC du 27 octobre 2009 Page 8724
Modifiée par :	Délibération n° 26 du 09 décembre 2009 relative à la santé et la sécurité au travail et modifiant le code du travail de Nouvelle-Calédonie.	JONC du 22 décembre 2009 Page 10349
Modifié par :	Loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 portant diverses dispositions relatives au droit du travail en Nouvelle-Calédonie.	JONC du 21 janvier 2010 Page 463
Modifiée par :	Délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 portant diverses dispositions relatives au droit du travail en Nouvelle-Calédonie. Erratum	JONC du 13 avril 2010 Page 3307 JONC du 29 avril 2010 Page 3859
Modifiée par :	Délibération n° 82 du 25 août 2010 relative à la protection des travailleurs contre les poussières issues de terrains amentifères dans les activités extractives, de bâtiment et de travaux publics.	JONC du 9 septembre 2010 Page 7869
Modifié par :	Loi du pays n° 2011-4 du 17 octobre 2011 portant dispositions relatives au congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales et au congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive.	JONC du 18 octobre 2011 Page 7936
Modifiée par :	Délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 portant dispositions relatives au congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales et au congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive.	JONC du 1 ^{er} novembre 2011 Page 8220
Modifiée par :	Délibération n° 207 du 7 août 2012 relative à la santé sécurité sur les chantiers de bâtiment.	JONC du 21 août 2012 Page 6112
Modifiée par :	Délibération n° 108/Cp du 25 novembre 2013 relative aux titres-repas.	JONC du 10 décembre 2013 Page 9749
Modifié par :	Loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 portant diverses dispositions relatives au droit du travail.	JONC du 25 février 2014 Page 1999
Modifiée par :	Délibération n° 115 du 18 février 2014 portant diverses dispositions relatives au droit du travail.	JONC du 6 mars 2014 Page 2257
Modifié par :	Loi du pays n° 2014-13 du 24 avril 2014 relative à la création d'un congé en faveur des entraîneurs sportifs.	JONC du 29 avril 2014 Page 4161
Modifiée par :	Délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 prise en application de la loi du pays n° 2014-13 relative à la création d'un congé en faveur des entraîneurs sportifs.	JONC du 20 mai 2014 Page 4718

Modifié par :	<i>Loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 portant statut des gens de mer.</i>	<i>JONC du 18 février 2016 Page 1190</i>
Modifié par :	<i>Loi du pays n° 2016-13 du 15 septembre 2016 permettant le don de jours de congé pour maladie grave d'un enfant.</i>	<i>JONC du 22 septembre 2016 Page 10149</i>
Modifié par :	<i>Loi du pays n° 2017-6 du 21 mars 2017 relative au congé pour permanence syndicale et à la contribution patronale pour le financement du dialogue social.</i>	<i>JONC du 28 mars 2017 Page 3807</i>
Modifiée par :	<i>Délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 relative au congé pour permanence syndicale et à la contribution patronale pour le financement du dialogue social.</i>	<i>JONC du 31 mars 2017 Page 3988</i>
Modifié par :	<i>Délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 relative au don de jour de congé pour maladie grave d'un enfant dans le secteur privé.</i>	<i>JONC du 9 mai 2017 Page 5041</i>
Modifiée par :	<i>Loi du pays n° 2018-3 du 28 mai 2018 instituant un congé pour responsabilités coutumières.</i>	<i>JONC du 5 juin 2018 Page 7130</i>
Modifié par :	<i>Délibération n° 315 du 1er juin 2018 relative au congé pour responsabilité coutumières.</i>	<i>JONC du 12 juin 2018 Page 7477</i>
Modifiée par :	<i>Loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 relative à la gouvernance du secteur de l'emploi, de l'insertion, la formation et de l'orientation professionnelles.</i>	<i>JONC du 9 octobre 2018 Page 14476</i>
Modifié par :	<i>Délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 relative à la gouvernance du secteur de l'emploi, de l'insertion, la formation et de l'orientation professionnelles.</i>	<i>JONC du 27 novembre 2018</i>
Modifié par :	<i>Délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 portant diverses dispositions relatives au droit du travail.</i>	<i>JONC du 15 novembre 2019 Page 19570</i>
Modifiée par :	<i>Loi du pays n° 2020-7 du 15 mai 2020 portant réforme des services de santé au travail.</i>	<i>JONC du 15 mai 2020 Page 5420</i>
Modifié par :	<i>Délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 portant réforme des services de santé au travail.</i>	<i>JONC du 2 juillet 2020 Page 7702</i>
Modifiée par :	<i>Loi du pays n° 2021-7 du 21 juillet 2021 relative aux chambres consulaires de la Nouvelle-Calédonie.</i>	<i>JONC du 29 juillet 2021 Page 11769</i>
Modifié par :	<i>Loi du pays n° 2023-3 du 26 mai 2023 favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.</i>	<i>JONC du 8 juin 2023 Page 11190</i>
Modifié par :	<i>Loi du pays n° 2023-4 du 26 mai 2023 relative à la participation des salariés aux réserves opérationnelles.</i>	<i>JONC du 8 juin 2023 Page 11193</i>
Modifié par :	<i>Délibération n° 307 du 4 mai 2023 relative aux boîtes de premiers secours en entreprise.</i>	<i>JONC du 16 mai 2023 Page 9672</i>
Modifié par :	<i>Délibération n° 117/CP du 26 juin 2023 relative à la participation des salariés aux réserves opérationnelles.</i>	<i>JONC du 13 juillet 2023 Page 14492</i>