

L'edition



Code du Travail de Nouvelle-Calédonie

Livre III

Les relations collectives de travail



GOUVERNEMENT DE LA
NOUVELLE-CALÉDONIE

L'eDITION

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. Grace aux liens hypertextes, vous pouvez en outre :

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

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

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

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALEDONIE

LEXIQUE DES PRINCIPALES ABRÉVIATIONS

AIT	Accord Interprofessionnel Territorial
CDI / CDD	Contrat à durée indéterminée / Contrat à durée déterminée
CDQ	Contrat de qualification
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIP	Contrat d'insertion professionnelle
CPA	Contrat à période d'adaptation
RCP-NC	Répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles

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 III : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL..... 11

TITRE I : DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES11

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION11

CHAPITRE II : CALCUL DES SEUILS D'EFFECTIFS11

CHAPITRE III : DROIT D'EXPRESSION DES SALAIRES 12

TITRE II : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS 12

CHAPITRE I : STATUT JURIDIQUE 12

Section 1 : Objet et constitution 12

Section 2 : Capacité civile14

Section 3 : Union de syndicats16

Section 4 : Marques syndicales16

Section 5 : Ressources et moyens17

Sous-section 1 : Emploi de permanents syndicaux par les organisations syndicales17

Sous-section 2 : Financement des permanents syndicaux des organisations syndicales patronales et salariales18

CHAPITRE II : REPRESENTATIVITÉ SYNDICALE22

CHAPITRE III : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 26

Section 1 : Principes 26

Section 2 : Section syndicale 29

Sous-section 1 : Constitution 29

Sous-section 2 : Cotisations syndicales30

Sous-section 3 : Affichage et diffusion des communications syndicales30

Sous-section 4 : Local syndical31

Sous-section 5 : Réunions syndicales31

Section 3 : Délégué syndical32

Sous-section 1 : Conditions de désignation32

Paragraphe 1 : Conditions d'âge et d'ancienneté32

Paragraphe 2 : Conditions d'effectifs32

Paragraphe 3 : Formalités34

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALEDONIE

TABLE DES MATIERES

Paragraphe 4 : Contestations	35
Sous-section 2 : Mandat	36
Sous-section 3 : Exercice des fonctions	37
Sous-section 4 : Attributions complémentaires dans les entreprises de moins de trois cents salariés ...	39
CHAPITRE IV : DISPOSITIONS PENALES	39
TITRE III : LA NEGOCIATION COLLECTIVE. LES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL	40
CHAPITRE I : OBJET ET CONTENU DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL	40
Section 1 : Objet des conventions et accords	40
Section 2 : Contenu et durée des conventions et accords	41
Sous-section 1 : Détermination du champ d'application des conventions et accord	41
Sous-section 2 : Clauses de la convention	42
Sous-section 3 : Durée des conventions et accords	42
Sous-section 4 : Détermination des modalités de renouvellement, révision ou dénonciation	42
CHAPITRE II : CONDITIONS DE NEGOCIATION ET DE CONCLUSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL	43
Section 1 : Conditions de validité	43
Sous-section 1 : Capacité à négocier	43
Sous-section 2 : Conditions de forme	44
Sous-section 3 : Notification et dépôt	44
Sous-section 4 : Opposition	44
Section 2 : Règles applicables à chaque niveau de négociation	45
Sous-section 1 : Conventions de branche et accords professionnels	45
Sous-section 2 : Conventions et accords d'entreprise	46
Sous-section 3 : Dispositions particulières aux entreprises de moins de onze salariés	48
Section 3 : Commission mixte	49
CHAPITRE III : DOMAINES ET PERIODICITE DE LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE	49
Section 1 : Négociation de branche et professionnelle	49
Section 2 : Négociation obligatoire dans l'entreprise	50
CHAPITRE IV : APPLICATION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS	51

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALÉDONIE

TABLE DES MATIÈRES

Section 1 : Conditions d'application des conventions et accords	51
Sous-section 1 : Date d'entrée en vigueur	51
Sous-section 2 : Adhésion	52
Sous-section 3 : Dénonciation	53
Sous-section 4 : Extension et élargissement	54
Paragraphe 1 : Principes et procédures	55
Paragraphe 2 : Conditions d'extension des conventions et accords et conventions et accords susceptibles d'être étendus	58
Section 2 : Effet de l'application des conventions et accords	61
Sous-section 1 : Obligations d'exécution	61
Sous-section 2 : Information et communication	62
Sous-section 3 : Actions en justice	63
CHAPITRE V : DISPOSITIONS PÉNALES	64
TITRE IV : LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	64
CHAPITRE I : DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	64
Section 1 : Conditions de mise en place	64
Section 2 : Attributions	66
Sous-section 1 : Attributions générales	66
Sous-section 2 : Attributions particulières dans les entreprises de cinquante salariés et plus dépourvues de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	67
Section 3 : Nombre, élection et mandat	69
Sous-section 1 : Nombre	69
Sous-section 2 : Election	70
Paragraphe 1 : Organisation des élections	70
Paragraphe 2 : Collèges électoraux	72
Paragraphe 3 : Electorat et éligibilité	74
Paragraphe 4 : Mode de scrutin et résultat des élections	75
Paragraphe 5 : Contestations	77
Sous-section 3 : Durée et fin du mandat	78
Section 4 : Fonctionnement	79

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALÉDONIE

TABLE DES MATIÈRES

Sous-section 1 : Heures de délégation	79
Sous-section 2 : Déplacement et circulation	80
Sous-section 3 : Local et affichages	80
Sous-section 4 : Réunions	81
CHAPITRE II : COMITE D'ENTREPRISE	82
Section 1 : Conditions de mise en place et suppression	82
Sous-section 1 : Conditions de mise en place	82
Sous-section 2 : Conditions de suppression	83
Section 2 : Attributions	83
Sous-section 1 : Attributions économiques	83
Paragraphe 1 : Mission générale d'information et de consultation du comité d'entreprise ...	83
Paragraphe 2 : Information et consultation sur l'organisation et la marche de l'entreprise .	84
Paragraphe 3 : Information et consultation sur les conditions de travail	85
Paragraphe 4 : Consultation en matière de formation professionnelle et d'apprentissage ...	86
Paragraphe 5 : Information et consultation lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire	87
Paragraphe 6 : Informations et consultations périodiques du comité d'entreprise	88
Paragraphe 7 : Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés	89
Paragraphe 8 : Droit d'alerte économique	90
Sous-section 2 : Rapports et documents obligatoires	92
Section 3 : Attributions et pouvoirs en matière d'activités sociales et culturelles	96
Section 4 : Composition, élection et mandat	99
Sous-section 1 : Composition	99
Sous-section 2 : Election	100
Paragraphe 1 : Organisation des élections	100
Paragraphe 2 : Collèges électoraux	102
Paragraphe 3 : Electorat et éligibilité	103
Paragraphe 4 : Mode de scrutin et résultat des élections	105
Sous-section 3 : Durée et fin du mandat	107

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALÉDONIE

TABLE DES MATIERES

Section 5 : Fonctionnement	109
Sous-section 1 : Dispositions générales	109
Sous-section 2 : Heures de délégation	111
Sous-section 3 : Déplacement et circulation	112
Sous-section 4 : Réunions	113
Paragraphe 1 : Périodicité	113
Paragraphe 2 : Ordre du jour	113
Paragraphe 3 : Votes et délibérations	113
Paragraphe 4 : Procès-verbal	114
Sous-section 5 : Commissions	114
Paragraphe 1 : Création et fonctionnement	114
Paragraphe 2 : Commission économique	115
Paragraphe 3 : Commission de la formation	116
Paragraphe 4 : Commission d'information et d'aide au logement	116
Sous-section 6 : Recours à un expert	117
Sous-section 7 : Subvention de fonctionnement	118
Section 6 : Comité central d'entreprise et comité d'établissements	119
Sous-section 1 : Conditions de mise en place	119
Sous-section 2 : Comité central d'entreprise	119
Paragraphe 1 : Attributions	119
Paragraphe 2 : Composition, élection et mandat	119
Sous-paragraphe 1 : Composition	119
Sous-paragraphe 2 : Election	120
Sous-paragraphe 3 : Circonstances susceptibles d'affecter la durée du mandat	121
Paragraphe 3 : Fonctionnement	122
Sous-section 3 : Comités d'établissement	122
Section 7 : Comité interentreprises	123
CHAPITRE III : COMITE DE GROUPE	124
Section 1 : Mise en place	124

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALÉDONIE

TABLE DES MATIÈRES

Section 2 : Attributions	125
Section 3 : Composition, élection et mandat	126
Section 4 : Fonctionnement	127
CHAPITRE IV : DISPOSITIONS PÉNALES	128
TITRE V : LES SALAIRES PROTÉGÉS	129
CHAPITRE I : PRINCIPE	129
CHAPITRE II : ÉTENDUE ET DURÉE DE LA PROTECTION	133
Section 1 : Délégués syndicaux	133
Section 2 : Délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, représentant syndical au comité d'entreprise, représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	133
CHAPITRE III : PROCÉDURES D'AUTORISATION APPLICABLES À LA RUPTURE OU AU TRANSFERT DU CONTRAT	135
Section 1 : Procédure applicable en cas de licenciement	135
Sous-section 1 : Dispositions communes	135
Sous-section 2 : Délégué syndical	137
Sous-section 3 : Délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, représentant syndical au comité d'entreprise, représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	137
Section 2 : Procédure applicable au salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée	139
Section 3 : Transfert et redressement d'entreprises	139
Section 4 : Dispositions applicables en cas d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission de travail temporaire	140
CHAPITRE IV : CONTESTATION DE LA DÉCISION ADMINISTRATIVE	140
CHAPITRE V : DISPOSITIONS PÉNALES	142
TITRE VI : INTÉRESSEMENT ET ÉPARGNE SALARIALE	143
CHAPITRE I : INTÉRESSEMENT	143
Section 1 : Définition	144
Section 2 : Modalités d'instauration de l'intéressement	144
Section 3 : Contenu de l'accord	148
Sous-section 1 : Mentions obligatoires de l'accord	148

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALEDONIE

TABLE DES MATIERES

Sous-section 2 : Répartition de l'intéressement	149
Section 4 : Régime des accords d'intéressement	151
Sous-section 1 : Durée des accords et renouvellement	151
Sous-section 2 : Dépôt et contrôle administratif	151
Sous-section 3 : Régime social des sommes versées au titre de l'intéressement	153
Sous-section 4 : Modalités d'information des salariés	154
Section 5 : Modification de la situation juridique de l'entreprise	154
Section 6 : Sanctions civiles	154
CHAPITRE II : LE PLAN D'EPARGNE D'ENTREPRISE	155
CHAPITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES	158
TITRE VII : GREVE ET CONFLITS COLLECTIFS	159
CHAPITRE I : LA GREVE	159
Section 1 : Dispositions générales	159
Section 2 : Dispositions particulières aux services publics	161
CHAPITRE II : PROCEDURES DE REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS COLLECTIFS	162
Section 1 : Dispositions générales applicables aux procédures de conciliation et de médiation	162
Section 2 : Conciliation	163
Section 3 : Médiation	164
Section 4 : Dispositions pénales	166
TITRE VIII : DIALOGUE SOCIAL	166
CHAPITRE I : LE CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL	166
Section 1 : Attributions	167
Section 2 : La conférence sociale annuelle	168
Section 3 : Organisation et fonctionnement	169
Sous-section 1 : Organisation	169
Sous-section 2 : Fonctionnement	170
CHAPITRE II : LA COMMISSION CONSULTATIVE DU TRAVAIL	173
CHAPITRE III : ACTIONS EN FAVEUR DE L'AMELIORATION ET LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL	175
HISTORIQUE DU LIVRE III	177



Livre III : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Chapitre I : Champ d'application

Article Lp. 311-1

*Complété par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 1^{er}
Modifié par la loi du pays n° 2017-6 du 21 mars 2017 – Art. unique – V
Modifié par la loi du pays n° 2021-7 du 21 juillet 2021 – Art 8*

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

Les dispositions de la section 5 du chapitre Ier du titre II relatives aux ressources et moyens ainsi que celles des chapitres I et II du titre VI du présent livre 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. 311-2

Abrogé à compter du 1^{er} janvier 2013 (Décision du Conseil Constitutionnel n° 2011-205 QPC, du 9 décembre 2011)

Abrogé

Chapitre II : Calcul des seuils d'effectifs

Article Lp. 312-1

Pour la mise en œuvre du présent livre, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y

compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

3° Les salariés à temps partiel, quel que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Article Lp. 312-2

Pour l'appréciation dans les entreprises de travail temporaire des conditions d'effectifs prévues au présent livre, il est tenu compte :

1° Des salariés permanents de ces entreprises ;

2° Des salariés qui ont été liés à ces entreprises par des contrats de travail temporaire pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Chapitre III : Droit d'expression des salariés

Article Lp. 313-1

Les salariés bénéficient, sur les lieux et pendant le temps de travail, d'un droit à l'expression sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Titre II : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Chapitre I : Statut juridique

Section 1 : Objet et constitution

Article Lp. 321-1

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.

Article Lp. 321-2

Les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement.

Par dérogation à ces dispositions, les personnes employant sans but lucratif des salariés peuvent se grouper en syndicat pour la défense des intérêts qu'elles ont en commun en tant qu'employeur de ces salariés.

Article Lp. 321-3

Les fondateurs de tout syndicat professionnel déposent les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction.

Ce dépôt est renouvelé en cas de changement de la direction ou des statuts.

Article R. 321-1

Le dépôt prévu à l'article Lp. 321-3 a lieu à la mairie de la localité où le syndicat est établi. Le maire communique les statuts au Procureur de la République.

Ce dépôt est renouvelé en cas de changement de la direction ou des statuts.

Article Lp. 321-4

Tout adhérent d'un syndicat professionnel peut, s'il remplit les conditions fixées par l'article Lp. 321-5, participer à l'administration ou à la direction de ce syndicat.

Article Lp. 321-5

Tout membre français d'un syndicat professionnel chargé de l'administration ou de la direction de ce syndicat doit jouir de ses droits civiques et n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Sous les mêmes conditions, tout ressortissant étranger âgé de dix-huit ans accomplis adhérent à un syndicat peut accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat.

Article Lp. 321-6

En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par décision de justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale.

En aucun cas, les biens du syndicat ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

Section 2 : Capacité civile

Article Lp. 321-7

Les syndicats professionnels sont dotés de la personnalité civile.

Article Lp. 321-8

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 13

Les organisations de salariés constituées en syndicats professionnels sont seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail.

Tout accord ou convention visant les conditions collectives du travail est passé dans les conditions déterminées par le titre III du présent livre.

Article Lp. 321-9

Les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Jurisprudence

Préjudice à l'intérêt collectif : Les syndicats professionnels sont recevables à demander l'exécution d'une convention ou d'un accord collectif de travail, son inexécution causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession (Soc., 23 janvier 2008, n° 06-425).

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. 321-10

Les meubles et immeubles des syndicats déterminés par délibération du congrès sont insaisissables.

Article Lp. 321-11

Les syndicats professionnels peuvent :

- 1° Créer et administrer des centres d'informations sur les offres et les demandes de travail ;
- 2° Créer, administrer et subventionner des institutions professionnelles de prévoyance, des organismes d'éducation, de formation, de vulgarisation ou de recherche dans les domaines intéressant la profession ;
- 3° Subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation ou financer la création d'habitations à loyer modéré ou l'acquisition de terrains destinés à la réalisation de jardins ouvriers ou d'activités physiques et sportives.

Article Lp. 321-12

Les syndicats professionnels peuvent constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

Les fonds de ces caisses sont insaisissables dans les limites déterminées par les règles relatives à la mutualité.

Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre des sociétés de secours mutuels et de retraite pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versement de fonds.

Article Lp. 321-13

S'ils y sont autorisés par leurs statuts et à condition de ne pas distribuer de bénéfices, même sous forme de ristournes, à leurs membres, les syndicats professionnels peuvent :

- 1° Acheter pour les louer, prêter ou répartir entre leurs membres tous les objets nécessaires à l'exercice de leur profession, matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail ;
- 2° Prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués, faciliter cette vente par exposition, annonces, publications, groupement de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom et sous leur responsabilité.

Article Lp. 321-14

Les syndicats peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité.

Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication et copie.

Article Lp. 321-15

Les dispositions du présent titre s'appliquent sans préjudice d'autres droits accordés aux syndicats par des lois particulières.

Section 3 : Union de syndicats

Article Lp. 321-16

Les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts matériels et moraux.

Voir aussi :



Article Lp. 321-17

Les unions de syndicats sont soumises aux dispositions des articles Lp. 321-1 à Lp. 321-5, Lp. 321-7 à Lp. 321-10 et Lp. 323-1 à Lp. 323-3. Elles font connaître le nom et le siège social des syndicats qui les composent.

Leurs statuts déterminent les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

Article Lp. 321-18

Les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par les deuxième et quatrième sections du présent chapitre.

Section 4 : Marques syndicales

Article Lp. 321-19

Les syndicats professionnels peuvent déposer leurs marques ou labels en remplissant les formalités prévues par le chapitre II du livre VII du code de la propriété intellectuelle applicables en Nouvelle-Calédonie. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions prévues par ce code.

Les marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous les individus ou entreprises commercialisant ces produits.

Article Lp. 321-20

L'utilisation des marques syndicales ou des labels ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux dispositions des articles Lp. 323-5 à Lp. 323-8.

Tout accord ou disposition tendant à obliger l'employeur à n'embaucher ou à ne conserver à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque ou du label est nul et de nul effet.

Section 5 : Ressources et moyens

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

Sous-section 1 : Emploi de permanents syndicaux par les organisations syndicales

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

Article Lp. 321-21

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

Sont qualifiés de permanents syndicaux, les salariés bénéficiaires d'un congé pour permanence syndicale tel que prévu à l'article Lp. 242-65, les leaders syndicaux désignés par une organisation syndicale représentative au sens de l'article Lp. 322-2 et mis à disposition partiellement de celle-ci dans les conditions prévues à la présente sous-section ainsi que les salariés liés par un contrat de travail à une organisation syndicale représentative au sens de l'article Lp. 322-2.

Au sens du présent article, le leader syndical est un membre du syndicat faisant partie de l'organe dirigeant du syndicat.

Article Lp. 321-22

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

Le leader syndical, sous réserve de l'accord de son employeur, peut être mis à disposition de son organisation syndicale représentative au sens de l'article Lp. 322-2.

La mise à disposition est partielle et s'exerce dans les conditions prévues à l'article Lp. 321-23.

Article Lp. 321-23

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

Les conditions et modalités de la mise à disposition sont déterminées par un accord tripartite conclu entre le salarié leader syndical, l'employeur et l'organisation syndicale.

Sous-section 2 : Financement des permanents syndicaux des organisations syndicales patronales et salariales

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

Article Lp. 321-24

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

Un fonds paritaire constitué sous la forme d'une association regroupant paritairement les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, destiné au financement des permanents syndicaux définis à l'article Lp. 321-21, est créé par un accord collectif étendu conclu entre les organisations représentatives des salariés et des employeurs au niveau interprofessionnel. Ce fonds est habilité à recevoir la contribution institué à l'article Lp. 321-27.

L'accord détermine l'organisation et le fonctionnement du fonds conformément à la présente sous-section.

A défaut d'accord, les modalités de création du fonds et ses conditions d'organisation et de fonctionnement sont définies par délibération du congrès.

Article Lp. 321-25

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

L'association qui gère le fonds paritaire est dénommée « Association Paritaire Interprofessionnelle de Concours au financement de Permanents Syndicaux » (APICFPS).

Article Lp. 321-26

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

Le fonds paritaire contribue à financer exclusivement et dans la limite des recettes collectées, la quote-part de chaque organisation syndicale patronale et salariale pour le financement de permanents syndicaux définis à l'article Lp. 321-21.

Toutefois, les organisations syndicales représentatives au sens de l'article Lp. 322-2 peuvent utiliser d'autres ressources que celles du fonds paritaire pour le financement des postes de salariés liés par un contrat de travail à celles-ci.

Article Lp. 321-27

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

Une contribution patronale pour le financement du dialogue social dont le taux maximal est fixé à 0,075% du salaire de base, peut être instituée par un accord collectif étendu.

Article Lp. 321-28

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

Cette contribution s'applique à l'ensemble des employeurs installés en Nouvelle-Calédonie relevant d'un statut de droit privé.

Article Lp. 321-29

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

La contribution est assise sur les rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés par les employeurs concernés, et évaluée conformément à l'article Lp 9 de la loi du pays modifiée n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 321-30

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

La contribution est recouvrée et contrôlée par la Caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie (CAFAT), selon les règles et sous les mêmes garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations fixées :

- par le décret n° 57-246 du 24 février 1957 relatif au recouvrement des sommes dues par les employeurs aux caisses de compensation des prestations familiales ;

- aux sections 3, 5, 6 du chapitre III et section 6 du chapitre V du titre I de la loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie ainsi qu'aux articles Lp 90, Lp 92, Lp 94 et Lp 96.

Le recouvrement par la Caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie (CAFAT) de la contribution prévue à l'article Lp. 321-27 est conditionné par la mise en place du fonds paritaire visé à l'article Lp. 321-24. Dans l'hypothèse où le fonds paritaire cesserait de fonctionner, la contribution prévue à l'article Lp. 321-27 ne serait plus exigible.

Les agents de contrôle désignés par le directeur de la caisse, agréés par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et assermentés sont habilités à faire tout contrôle sur l'assujettissement, le

calcul et les versements des contributions prévues aux sous-sections 1 et 2 dans les conditions fixées à la section 4 du chapitre II du titre I de la loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 321-31

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

La répartition des crédits du fonds paritaire est prévue par l'accord interprofessionnel étendu.

Article Lp. 321-32

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

Le produit de la contribution est reversé trimestriellement par la Caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie (CAFAT) à l'association visée à l'article Lp. 321-25, déduction faite des frais de recouvrement fixés par convention avec le fonds.

Article R. 321-2

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

A défaut d'accord collectif étendu, les dispositions des articles R. 321-3 à R. 321-6 sont applicables à l'association mentionnée à l'article Lp. 321-24, agréée par le gouvernement. L'agrément est délivré par le gouvernement à l'association dont les statuts sont conformes aux dispositions des articles R. 321-3 à R. 321-6.

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

Article R. 321-3

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

L'association « association paritaire interprofessionnelle de concours au financement de permanents syndicaux » (APICFPS) est constituée d'une assemblée plénière paritaire composée d'autant de membres dans le collège patronal que dans le collège salarial.

L'association est administrée par un conseil d'administration composé d'autant de représentants des organisations syndicales de salariés que de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel.

L'association est gérée par un bureau composé de quatre membres élus par les membres du conseil d'administration.

Article R. 321-4

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

La présidence de l'association « association paritaire interprofessionnelle de concours au financement de permanents syndicaux » (APICFPS) est assurée par un représentant des organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel.

La vice-présidence de l'association est assurée par un représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau interprofessionnel.

Le trésorier et le secrétaire sont désignés alternativement dans chaque collège.

Article R. 321-5

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

Les comptes de l'association « association paritaire interprofessionnelle de concours au financement de permanents syndicaux » (APICFPS) sont certifiés annuellement par un commissaire aux comptes.

Article R. 321-6

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

L'association « association paritaire interprofessionnelle de concours au financement de permanents syndicaux » (APICFPS) adopte des statuts et un règlement intérieur.

Article R. 321-7

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

Le plafond de la contribution, mentionnée à l'article Lp 321-27 est celui appliqué pour les « autres régimes » de la CAFAT.

Sont exclues du calcul de l'assiette de cotisation, les rémunérations des salariés titulaires des contrats de travail prévus aux articles Lp. 483-1, Lp. 522-1, Lp. 531-1, Lp. 532-1 et Lp. 533-1.

Chapitre II : Représentativité syndicale

Article Lp. 322-1

Au niveau de la Nouvelle-Calédonie, la représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants :

- 1° Les effectifs ;
- 2° L'indépendance ;
- 3° Les cotisations ;
- 4° L'expérience ;
- 5° Une ancienneté minimale de deux ans de l'organisation syndicale concernée ;

La représentativité des organisations syndicales de salariés est, outre les critères énoncés aux alinéas précédents, subordonnée à l'obtention lors des élections des représentants du personnel des secteurs public et privé, d'une moyenne générale de voix au moins égale à 5% du total des suffrages valablement exprimés tous collèges confondus.



Voir aussi :

Article R. 322-1

Modifié par la délibération n° 180 du 4 novembre 2021 – Art 55 – I

La moyenne générale de voix mentionnée au septième alinéa de l'article Lp. 322-1 est constituée par l'obtention cumulative d'une moyenne générale de voix au moins égale à 5% du total des suffrages valablement exprimés, tous collèges confondus, au cours de la période de référence prévue à l'article R. 322-5 par les organisations syndicales de salariés :

- Dans le secteur privé, lors des élections des délégués du personnel titulaires ;
- Dans le secteur public, lors des élections des délégués titulaires des agents contractuels ;
- Dans le secteur public, lors des élections des représentants des fonctionnaires aux commissions administratives paritaires.

Article Lp. 322-2

Dans le secteur privé, au niveau interprofessionnel, la représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants :

- 1° Les effectifs ;

- 2° L'indépendance ;
- 3° Les cotisations ;
- 4° L'expérience ;
- 5° Une ancienneté minimale de deux ans de l'organisation syndicale concernée.

La représentativité des organisations syndicales de salariés est, outre les critères énoncés aux alinéas précédents, subordonnée à l'obtention lors des élections des délégués du personnel, d'une moyenne générale de voix au moins égale à 5% du total des suffrages valablement exprimés tous collèges confondus.

Article R. 322-2

Complété par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 3 I

La moyenne générale de voix mentionnée à l'article Lp. 322-2, est constituée par l'obtention par les organisations syndicales de salariés, lors des élections des délégués du personnel titulaires, d'une moyenne générale de voix au moins égale à 5% du total des suffrages valablement exprimés, tous collèges confondus, au cours de la période de référence prévue à l'article R. 322-5.

Seules sont prises en compte pour l'appréciation de la moyenne générale des voix, les élections des délégués du personnel dont les procès-verbaux ont été transmis à la direction du travail et de l'emploi conformément à l'article R. 341-5.

Article R. 322-3

Pour l'application des articles Lp. 322-1 et Lp. 322-2, les organisations syndicales voulant se voir reconnaître la qualité d'organisation syndicale représentative, transmettent à la direction du travail et de l'emploi un dossier permettant d'apprécier le respect des différents critères et conditions exigés pour bénéficier de cette reconnaissance.

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie constate, par arrêté, la liste des organisations syndicales représentatives au sens des articles Lp. 322-1 et Lp. 322-2.

Article R. 322-4

Dans les organismes où il est prévu une représentation des organisations syndicales, seules les organisations reconnues représentatives dans le champ de compétence de ces organismes bénéficient de l'attribution des sièges.

Lorsqu'il y a moins de sièges que d'organisations reconnues représentatives, les sièges sont attribués aux organisations les plus représentatives.

Lorsqu'il y a plus de sièges que d'organisations reconnues représentatives, le reliquat des sièges est, pour ce qui concerne les organisations syndicales de salariés, réparti proportionnellement selon

la règle de la plus forte moyenne des voix obtenues aux élections des représentants du personnel organisées dans le champ de compétence de l'organisme concerné.

Pour les organisations syndicales d'employeurs, ce reliquat est attribué aux organisations les plus représentatives.

Article R. 322-5

Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 3 II
Modifié par la délibération n° 93/CP du 4 novembre 2022 – Art 6

Au niveau de la Nouvelle-Calédonie, les périodes de référence mentionnées à l'article R. 322-1 recouvrent :

- Dans le secteur privé, les résultats des élections des délégués du personnel sur un cycle de deux années civiles précédant l'année de publication de l'arrêté du gouvernement ;
- Dans le secteur public, les résultats de la dernière élection des représentants des fonctionnaires aux commissions administratives paritaires locales ;
- Dans le secteur public, les résultats des dernières élections des délégués des agents contractuels en activité élus en application du titre III de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie.

Article R. 322-6

Au niveau du secteur privé, la période de référence mentionnée à l'article R. 322-2 recouvre les résultats de la dernière élection des délégués du personnel titulaires sur un cycle de deux années civiles précédant l'année de publication de l'arrêté du gouvernement.

Article Lp. 322-3

Dans le secteur privé, au niveau de l'entreprise, la représentativité des organisations syndicales de salariés est déterminée d'après les critères suivants :

- 1° Les effectifs ;
- 2° L'indépendance ;
- 3° Les cotisations ;
- 4° L'expérience ;
- 5° Une ancienneté minimale de deux ans de l'organisation syndicale concernée.

La représentativité des organisations syndicales de salariés est, outre les critères énoncés aux alinéas précédents, subordonnée à l'obtention lors des dernières élections des délégués du

personnel, d'une moyenne générale de voix au moins égale à 10% du total des suffrages valablement exprimés dans au moins un collège.

Jurisprudence

Compétence du tribunal : Le tribunal de première instance, saisi par simple requête, n'est amené à statuer sur la représentativité d'un syndicat que lorsqu'il est saisi du contentieux de la désignation des représentants des salariés (TPI, 12 décembre 2005, n° 05/01967).

Critères de la représentativité : N'est pas représentatif un syndicat qui n'a pas obtenu la moyenne de voix, sans qu'il soit nécessaire de rechercher s'il répond aux autres critères de représentativité (Soc., 22 septembre 2010, n° 09-60430).

Il a également été jugé que la condition d'obtention d'une moyenne générale de voix au moins égale à 10 % du total des suffrages valablement exprimés dans au moins un collège est une condition indispensable à l'acquisition de la représentativité et doit se cumuler avec plusieurs des critères de la représentativité traditionnelle (TPI, 28 septembre 2009, n° 09-01668). Voir également sous Lp. 323-12.

Article Lp. 322-4

Les salariés de droit privé de l'Etat, des collectivités publiques, de leurs établissements publics administratifs n'entrent pas dans le champ d'application de l'article Lp. 322-2.

Article Lp. 322-5

Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 2

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie peuvent bénéficier d'aides financières ou d'avantages en nature pour leur fonctionnement interne et la formation de leurs adhérents.

Toute atteinte manifeste et répétée à l'ordre public sanctionnée par l'autorité judiciaire, commise dans le cadre de leur action syndicale par une ou plusieurs personnes siégeant au sein des organes dirigeants du syndicat ou exerçant un mandat de représentation du syndicat, entraîne le non-versement des aides ou la restitution de celles-ci.

Une délibération du congrès détermine les conditions d'application du présent article. Cette délibération prévoit également les conditions dans lesquelles les organisations syndicales bénéficiaires doivent justifier d'une utilisation conforme à leur objet des aides mentionnées au premier alinéa.

Article R. 322-7

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 - Art. 1er

Le montant de l'aide destinée aux organisations syndicales de salariés, prévue à l'article Lp. 322-5, est calculé à raison d'une somme identique par tranche complète de cinq cents voix obtenues aux

dernières élections ayant servi de base à la détermination de la représentativité au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

Le montant de la somme prévue à l'alinéa précédent, les modalités de versement et la nature des pièces justificatives à produire sont fixés par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 322-8

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 - Art. 1er

Conformément aux dispositions relatives à la comptabilité publique, toute utilisation des sommes versées, frauduleuse ou non conforme à l'objet de l'aide tel que défini à l'article Lp. 322-5, entraîne l'obligation de restituer les sommes indûment perçues.

Article R. 322-9

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 - Art. 1er

Les organisations syndicales qui bénéficient de l'aide mentionnée à l'article R. 322-7 produisent annuellement un état comptable faisant apparaître l'affectation des sommes perçues au titre des aides accordées par la Nouvelle-Calédonie. Cet état comptable est revêtu d'une certification délivrée par une personne physique ou morale habilitée à exercer une profession comptable en Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 322-6

Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 2

Les organisations syndicales qui bénéficient des aides prévues à l'article Lp. 322-5 établissent des comptes annuels dans des conditions fixées par délibération du congrès de la Nouvelle-Calédonie. Elles justifient également d'une utilisation de l'aide conforme à l'objet pour lequel elle a été attribuée.

Le défaut de production des comptes annuels et des justificatifs mentionnés au premier alinéa fait obstacle au renouvellement de ces aides.

Chapitre III : Exercice du droit syndical

Section 1 : Principes

Article Lp. 323-1

Tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix.

Voir aussi :



Jurisprudence

Preuve de la discrimination : Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, il est cependant permis à l'employeur dans l'exercice de son pouvoir d'individualisation des mesures disciplinaires et dans l'intérêt de l'entreprise de sanctionner différemment des salariés qui ont participé à une même faute en tenant compte de leur personnalité (ancienneté) et de leur comportement. Il appartient au salarié qui s'estime victime de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et à l'employeur de rapporter la preuve que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Faute pour l'employeur d'établir que des éléments objectifs ont conduit à ce que seuls les salariés adhérents au syndicat X soient sanctionnés plus sévèrement que le personnel adhérent au syndicat Y ou non syndiqué qui a participé au mouvement décidé par l'ensemble du personnel, la discrimination syndicale est établie (TTN, 29 janvier 2013, n° 11/0016).

Le salarié syndicaliste doit rapporter les éléments de faits susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement et il incombe à l'employeur de prouver que la disparité de traitement est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination fondée à l'appartenance syndicale. En l'espèce le licenciement successifs de plusieurs employés qui selon le requérant, serait en rapport avec leur appartenance syndicale et leur participation à une grève n'est pas établi, d'une part du fait que certains d'entre eux étaient des salariés protégés dont le licenciement devait être autorisé par l'inspection du travail et d'autres parts d'autres salariés ayant participé à ladite grève se sont vus octroyer une promotion (TTN, 29 octobre 2019, n°19/290).

Article Lp. 323-2

Les personnes qui ont cessé d'exercer leur activité professionnelle, si elles l'ont exercée au moins un an, peuvent adhérer ou continuer d'adhérer à un syndicat professionnel de leur choix.

Article Lp. 323-3

Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, même en présence d'une clause contraire.

Le syndicat peut réclamer la cotisation correspondant aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

Article Lp. 323-4

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent chapitre.

Article Lp. 323-5

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Article Lp. 323-6

Il est interdit à l'employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Article Lp. 323-7

Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un quelconque moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale

Article Lp. 323-8

Les dispositions des articles Lp. 323-5 à Lp. 323-7 sont d'ordre public.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Article Lp. 323-9

Les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions applicables à la section syndicale et au délégué syndical prévues par les deuxième et troisième sections du présent chapitre.

Article Lp. 323-10

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux conventions ou accords collectifs de travail comportant des clauses plus favorables, notamment celles qui sont relatives à l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où les dispositions législatives n'ont pas rendu obligatoire cette institution.

Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par note de service ou décision unilatérale de l'employeur.

Article Lp. 323-11

Des arrêtés du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie déterminent, le cas échéant, les modalités d'application du présent chapitre aux activités, qui par nature conduisent à une dispersion ou à une mobilité permanente du personnel, liées à l'exercice normal de la profession.

Section 2 : Section syndicale

Sous-section 1 : Constitution

Article Lp. 323-12

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative dans le secteur privé au niveau interprofessionnel bénéficie d'une présomption simple de représentativité dans l'entreprise pour l'application du présent article.

Jurisprudence

Représentativité du syndicat : La présomption simple de représentativité dont bénéficie le syndicat du fait de sa représentativité territoriale est combattue par la preuve de son défaut de représentativité au niveau de l'entreprise, l'organisation syndicale n'ayant présenté aucun candidat lors des dernières élections des délégués du personnel et ne justifiant pas du montant des cotisations versées par ses adhérents (TPI, 18 juin 2007, n° 07-1845, et TPI, 12 mars 2007, n° 06/02037).

Voir également sous Lp. 322-3.

Création de la section syndicale : La création d'une section syndicale constitue une liberté publique garantie par la constitution qui n'est pas soumise au contrôle de l'employeur ou du juge (TPI, 18 juin 2007, n° 07/923).

Le tribunal de première instance relève qu'il n'est pas nécessaire de se prononcer sur la création de la section syndicale, ce pouvoir appartenant en propre au syndicat et n'est pas soumis au contrôle juridictionnel (TPI, 21 mai 2007, n° 07/862).

Toutefois, en sens contraire, le TPI s'est prononcé sur l'annulation de la création d'une section syndicale (TPI, 12 juillet 2010, n° 10/01209).

Considérant que l'annulation d'une section syndicale n'était pas expressément prévue par le code du travail, le tribunal a statué selon les règles de droit commun en premier ressort (TPI, 25 octobre 2010, n° 10/1450).

Le tribunal constatant que le syndicat n'a présenté aucun candidat ni participé aux dernières élections de représentants du personnel en déduit que le syndicat n'e peut pas être représentatif dans

l'entreprise et annule la création de la section syndicale au sein de l'entreprise (TPI, 4 mai 2015, n° 15/571).

Existence de la section syndicale : Lorsqu'un syndicat représentatif désigne un délégué syndical dans une entreprise qui emploie au moins 50 salariés, l'existence d'une section syndicale est établie par cette seule désignation sans que le syndicat n'ait à justifier du nombre de ses adhérents au sein de l'entreprise considérée (TPI, 4 septembre 2006, n° 06-2473).

Représentant syndical : S'agissant de désignation de « *représentant syndical* », le juge considère que ce terme ne recouvre aucune réalité juridique dont les conditions d'accès seraient énumérées par le code du travail calédonien. Le seul salarié protégé ayant le titre de représentant syndical est celui de « *représentant syndical au comité d'entreprise* » visé par l'article Lp. 323-42. Dès lors, le tribunal juge qu'il n'y a pas lieu d'annuler la désignation d'un « représentant syndical » dont ne découle aucune conséquence juridique déterminée par le code du travail (TPI, 3 novembre 2008, n° 08-1711).

Sous-section 2 : Cotisations syndicales

Article Lp. 323-13

La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.

Sous-section 3 : Affichage et diffusion des communications syndicales

Article Lp. 323-14

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Article Lp. 323-15

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Article Lp. 323-16

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Article Lp. 323-17

Dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage sont remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire, au moins une fois par mois.

Sous-section 4 : Local syndical

Article Lp. 323-18

Dans les entreprises ou établissements de plus de deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Article Lp. 323-19

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

Sous-section 5 : Réunions syndicales

Article Lp. 323-20

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition en application de l'article Lp. 323-18 ou, avec l'accord de l'employeur, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de l'employeur.

Article Lp. 323-21

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Section 3 : Délégué syndical

Sous-section 1 : Conditions de désignation

Paragraphe 1 : Conditions d'âge et d'ancienneté

Article Lp. 323-22

Le délégué syndical doit être âgé de dix-huit ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à des droits civiques.

Ce délai d'un an est réduit à quatre mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Article Lp. 323-23

Dans les entreprises de travail temporaire, la condition d'ancienneté pour être désigné délégué syndical est fixée à six mois pour les salariés temporaires.

Elle est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des dix-huit mois précédant la désignation du délégué syndical. Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Paragraphe 2 : Conditions d'effectifs

Article Lp. 323-24

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises de cinquante salariés ou plus désigne, dans les limites fixées à l'article Lp. 323-34, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint de manière continue pendant les douze mois précédant la mise en place de la section syndicale.

Article R. 323-1

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est fixé comme suit :

- De 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- De 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- De 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- De 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
- Au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts occupant un effectif de cinquante salariés ou plus dans les conditions prévues à l'article Lp. 323-24, le nombre de délégués syndicaux est fixé par établissement conformément au tableau figurant aux alinéas précédents.

Jurisprudence

Annulation de la désignation : Lorsque le registre du personnel de l'entreprise atteste que le seuil de cinquante salariés n'a jamais été atteint au cours des douze derniers mois précédant la désignation du délégué syndical, la désignation du délégué est annulée (TPI, 2 juillet 2007, n° 07/1063).

Confédération syndicale : Les organisations syndicales faisant partie de la même confédération syndicale ne peuvent désigner qu'un seul délégué syndical au sein de l'entreprise (TPI, 05 septembre 2005, n° 05/2583).

Article Lp. 323-25

Dans les entreprises de cinq cents salariés et plus, tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire si, lors de l'élection du comité d'entreprise, il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.

Article Lp. 323-26

Dans les entreprises de deux mille salariés et plus comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Sauf disposition spéciale, l'ensemble des règles relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

Dans les entreprises de moins de deux mille salariés comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Jurisprudence

Etablissements distincts : L'établissement distinct, pour la désignation des délégués syndicaux, s'entend d'un regroupement, sous la direction d'un représentant de l'employeur, d'au moins cinquante salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques, peu important que le représentant de l'employeur ait le pouvoir de se prononcer sur ces revendications. L'organisation d'élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise dans divers établissements n'est pas déterminante (Soc., 16 décembre 2009, n° 09-60162).

Article Lp. 323-27

Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Sauf stipulation conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Jurisprudence

Le syndicat ne peut désigner qu'un seul délégué du personnel comme délégué syndical. Ainsi, le tribunal annule la désignation de deux délégués du personnel issus de deux collèges distincts comme délégués syndicaux et enjoint au syndicat de désigner un seul délégué (TPI, 27 février 2006, n° 06-427).

Paragraphe 3 : Formalités

Article Lp. 323-28

Les noms et prénoms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur. Ils sont affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

La communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'inspecteur du travail.

La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

Article R. 323-2

Les nom et prénoms des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre qui lui est remise contre récépissé.

La date portée sur l'avis de réception ou le récépissé fait foi entre les parties.

Paragraphe 4 : Contestations

Article Lp. 323-29

Conformément à l'article 74 de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail, les contestations relatives aux désignations des délégués ou représentants syndicaux ainsi qu'aux élections professionnelles sont de la compétence du tribunal de première instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

Jurisprudence

Pouvoirs du juge : La Cour de cassation limite strictement l'application de cet article. Ainsi, cette disposition ne prévoit la compétence du tribunal de première instance qu'en ce qui concerne les contestations relatives aux désignations des délégués syndicaux et non en ce qui concerne la révocation de leur mandat (Soc., 17 mars 2004, n° 03-60116, et Soc., 14 janvier 2009, n° 08-60435).

De la même façon, cet article ne concerne pas les contestations relatives à l'existence de la section syndicale ou à sa représentativité (Soc., 26 septembre 2006, n° 05-60370).

Article Lp. 323-30

Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours qui suivent l'accomplissement des formalités prévues au premier alinéa de l'article Lp. 323-28.

Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse exciper ultérieurement d'une irrégularité pour priver le délégué désigné du bénéfice des dispositions de la présente section.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

Jurisprudence

Délai : S'agissant d'un délai de forclusion, celui-ci ne souffre, hors cas de fraude, ni suspension ni interruption. Ce délai s'applique par principe à l'ensemble des contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux quels que soient les motifs allégués à l'appui du recours. S'agissant de faits nouveaux, le délai de forclusion n'est en principe pas opposable aux contestations fondées sur un certain nombre d'événements postérieurs à la désignation (telle qu'une diminution

des effectifs, une réorganisation interne de l'entreprise, une fusion-absorption...), cependant, par l'effet de concordance, la jurisprudence (Soc., 11/10/1994, n° 274) estime que la perte de représentativité ne constitue pas un fait nouveau susceptible de remettre en cause la désignation d'un délégué syndical intervenue antérieurement (TPI, 1er février 2010, n° 10 -133).

Article R. 323-3

Le tribunal est saisi par voie de simple déclaration au secrétariat-greffe.

Jurisprudence

Selon la Cour de cassation, le délai prévu par l'article R. 323-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie est un délai de forclusion qui ne peut en l'espèce faire l'objet d'une suspension ou d'une interruption. En effet, un courrier incomplet sans mention de l'identité des élus et des syndicats intéressés est irrecevable et ne peut interrompre valablement le délai de forclusion (Cass, Soc., 12 octobre 2016, n°15-29183).

Sous-section 2 : Mandat

Article Lp. 323-31

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Article Lp. 323-32

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, telle que mentionnée à l'article Lp. 121-3, le mandat du délégué syndical ou du délégué syndical central subsiste lorsque l'entreprise qui a fait l'objet de la modification conserve son autonomie juridique.

Il en est de même lorsque la modification porte sur un établissement au sens de l'article Lp. 323-24.

Article Lp. 323-33

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

Jurisprudence

Cessation du mandat : Les cas de cessation du mandat sont limitativement énumérés par les articles Lp. 323-32 et Lp. 323-33 et le cas de figure relatif au déroulement d'élections postérieures à la désignation du délégué syndical n'y figure pas (TPI, 15 juin 2009, n° 09-741).

Article R. 323-4

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 323-33 est le directeur du travail et de l'emploi.

Article Lp. 323-34

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est fixé par délibération du congrès.

Le nombre ainsi fixé peut être dépassé en application des dispositions de l'article Lp. 323-25 et du premier alinéa de l'article Lp. 323-26.

Sous-section 3 : Exercice des fonctions

Article Lp. 323-35

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

1° Dix heures par mois dans les entreprises ou établissements de cinquante à cent cinquante salariés ;

2° Quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements de cent cinquante et un à cinq cents salariés ;

3° Vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements de plus de cinq cents salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Jurisprudence

Aménagements : Un accord d'entreprise peut prévoir un délai de prévenance et la limitation de la prise des jours de délégation en deux fractions maximum en raison des contraintes particulières qu'impose la réglementation du temps de travail du personnel navigant dans une compagnie d'aviation (CAN, 10 octobre 2007, n° 07/082).

Article Lp. 323-36

Dans les entreprises ou établissements où, en application de l'article Lp. 323-25, sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat de délégué syndical. Ils en informent l'employeur.

Article Lp. 323-37

Le délégué syndical central dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

Article Lp. 323-38

Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

- 1° Dix heures par an, dans les entreprises de cinq cents salariés et plus ;
- 2° Quinze heures par an dans celles de mille salariés et plus.

Article Lp. 323-39

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit la juridiction compétente

Article Lp. 323-40

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les temps de délégation.

Article Lp. 323-41

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Sous-section 4 : Attributions complémentaires dans les entreprises de moins de trois cents salariés

Article Lp. 323-42

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise.

Ces dispositions sont applicables à l'échéance normale du renouvellement du comité d'entreprise ou d'établissement.

Chapitre IV : Dispositions pénales

Article Lp. 324-1

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 14-I

Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat professionnel ou d'une union de syndicats de méconnaître les dispositions de l'article Lp. 321-1, relatives à l'objet des syndicats, est puni d'une amende de 447 500 CFP.

La dissolution du syndicat ou de l'union de syndicats peut en outre être prononcée à la diligence du procureur de la République.

Toute fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des directeurs ou administrateurs est punie d'une amende de 447 500 CFP.

Article Lp. 324-2

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 14-I et III

Le fait d'apporter une entrave à l'exercice du droit syndical, défini par les articles Lp. 323-4, Lp. 323-6, Lp. 323-13 à Lp. 323-42, Lp. 323-24, Lp. 352-1, Lp. 352-2, Lp. 354-1, Lp. 354-2 et Lp. 354-3 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.

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 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°.

Jurisprudence

Caractère intentionnel : Le délit d'entrave à l'exercice des droits syndicaux est une infraction intentionnelle qui suppose de la part du chef d'entreprise la commission volontaire d'actes qu'il sait de nature à compromettre le dispositif syndical destiné à assurer la protection des droits des travailleurs placés sous son autorité (Crim, 9 décembre 2003, n° 02-87125).

Article Lp. 324-3

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 14-I et III

Le fait pour les employeurs, directeurs ou gérants de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de leur personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci est puni d'une amende de 447 500 CFP et, en cas de récidive, d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 895 000 CFP ou de l'une de ces deux peines seulement.

NB : Conformément à l'article 87 de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999, la peine d'emprisonnement prévue au présent article a fait l'objet d'une homologation par la loi n° 2012-1270 du 20 novembre 2012 – Art. 29-I, 7°.

Titre III : LA NEGOCIATION COLLECTIVE. LES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Chapitre I : Objet et contenu des conventions et accords collectifs de travail

Section 1 : Objet des conventions et accords

Article Lp. 331-1

Modifié par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 7-I

Le présent titre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés.

Il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales.

Voir aussi :



Article Lp. 331-2

La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières mentionnées à l'article Lp. 331-1 pour toutes les catégories professionnelles intéressées.

L'accord collectif traite un ou des sujets déterminés dans cet ensemble.

Voir aussi :



Section 2 : Contenu et durée des conventions et accords

Sous-section 1 : Détermination du champ d'application des conventions et accord

Article Lp. 331-3

Les conventions et accords déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.

Lorsque le champ d'application d'un avenant ou d'une annexe diffère de celui de la convention ou de l'accord qu'il modifie ou complète, il doit être précisé conformément aux dispositions de l'alinéa ci-dessus.

Jurisprudence

Concours d'accords : La cour d'appel applique la jurisprudence de la Cour de cassation au terme de laquelle en cas de concours d'accords collectifs applicables, il convient de n'appliquer que le plus avantageux d'entre eux. La comparaison doit se faire pour l'ensemble des salariés, avantage par avantage ayant le même objet ou la même cause. En l'espèce, l'application des dispositions les plus favorables n'autorise pas à prendre au choix de chacun, compte tenu de sa situation particulière, des éléments de calcul issus de l'un ou l'autre accord, alors que la comparaison doit se faire globalement, pour l'ensemble du personnel, et que l'application des dispositions les plus favorables s'entend de la globalité de l'avantage, qui ne saurait être divisé en plusieurs éléments autonomes, utilisables indifféremment selon la situation du salarié (CAN, 8 août 2007, n° 06-588).

Absence de convention : S'il est vrai que la convention des personnels des entreprises de la filière plongée sous-marine loisirs ne s'applique pas en NC, il n'en demeure pas moins qu'en l'absence d'une convention spécifique aux activités de plongée les dispositions de celles-ci peuvent servir de référence pour apprécier les dispositions de la convention commerce applicable en l'espèce à l'activité spécifique du métier de plongeur et aux classifications de celui-ci (TTN, 27 août 2019, n° 19/206).

Article Lp. 331-4

L'exécution en Nouvelle-Calédonie d'un contrat de travail signé hors de Nouvelle-Calédonie ne fait pas obstacle à l'application à ce contrat, si elle est plus favorable au salarié, de la convention ou de l'accord collectif applicable au lieu de la signature du contrat.

Sous-section 2 : Clauses de la convention**Article Lp. 331-5**

Les conventions et accords peuvent comporter des stipulations plus favorables aux salariés que celles des dispositions légales en vigueur.

Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.

Article Lp. 331-6

Aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés en considération du sexe ne peut, à peine de nullité, être insérée dans une convention collective de travail, à moins que cette clause n'ait pour objet l'application des dispositions relatives à la protection de la maternité, à l'éducation des enfants et au repos des femmes ayant accouché ou allaitant leur enfant.

Sous-section 3 : Durée des conventions et accords**Article Lp. 331-7**

La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

A défaut de stipulation contraire, la convention ou l'accord à durée déterminée arrivant à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée.

Quand la convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut être supérieure à cinq ans.

Sous-section 4 : Détermination des modalités de renouvellement, révision ou dénonciation**Article Lp. 331-8**

La convention ou l'accord prévoit selon quelles formes et quel délai il pourra être renouvelé ou révisé.

Article Lp. 331-9

La convention ou l'accord collectif prévoit les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Chapitre II : Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail**Section 1 : Conditions de validité*****Sous-section 1 : Capacité à négocier*****Article Lp. 332-1**

La convention ou l'accord est conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives conformément à l'article Lp. 322-2 ou affiliées à ces organisations, ou ayant fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou, un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Voir aussi :

**Article Lp. 332-2**

Les représentants des organisations mentionnées à l'article Lp. 332-1, peuvent contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

- 1° Soit d'une stipulation statutaire de cette organisation ;
- 2° Soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;
- 3° Soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents à cette organisation.

Les groupements d'employeurs déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Sous-section 2 : Conditions de forme**Article Lp. 332-3**

La convention ou l'accord est, à peine de nullité, un acte écrit.

Sous-section 3 : Notification et dépôt**Article Lp. 332-4**

La partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article Lp. 332-5

Les conventions et accords, ainsi que leurs avenants et annexes, font l'objet d'un dépôt dans des conditions déterminées par délibération du congrès.

Voir aussi :

***Sous-section 4 : Opposition*****Article Lp. 332-6**

Sous réserve des dispositions de l'article Lp. 332-20, la validité d'une convention ou d'un accord collectif du travail est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou des organisations syndicales représentant plus de la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel dans le champ d'application de la convention ou de l'accord collectif.

L'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord est adressée à l'autorité administrative dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Article R. 332-1

L'opposition est adressée à la direction du travail et de l'emploi, par lettre recommandée avec accusé de réception dans le délai de quinze jours qui suit la date de notification de cet accord.

Article Lp. 332-7

Les conventions et accords frappés d'opposition majoritaire sont réputés non écrits.

L'autorité administrative en informe les parties concernées.

Article R. 332-2

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 332-7 est le directeur du travail et de l'emploi.

Section 2 : Règles applicables à chaque niveau de négociation***Sous-section 1 : Conventions de branche et accords professionnels*****Article Lp. 332-8**

Le champ d'application territorial des conventions de branches et des accords professionnels et interprofessionnels peut être la Nouvelle-Calédonie, provincial, ou local.

Lorsqu'un accord professionnel a le même champ d'application territorial et professionnel qu'une convention de branche, il s'incorpore à cette convention, dont il constitue un avenant ou une annexe.

Voir aussi :

**Article Lp. 332-9**

Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

S'il vient à être conclu une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu, les parties adaptent celles des clauses de leur convention ou accord antérieur qui seraient moins favorables aux salariés.

Article Lp. 332-10

Les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels comportent des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement de salariés

d'entreprises appelés à participer aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent.

Article Lp. 332-11

Les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels instituent des commissions paritaires d'interprétation.

Sous-section 2 : Conventions et accords d'entreprise

Article Lp. 332-12

Le présent paragraphe détermine les conditions dans lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation dans l'entreprise.

Article Lp. 332-13

La convention ou, à défaut, les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions.

Jurisprudence

Justification : L'employeur est le seul à pouvoir justifier de la représentativité ou de l'absence de représentativité d'un syndicat de son entreprise (CAN, 3 septembre 2008, n° 07/590).

Accord atypique : Ne peut pas être qualifié d'accord atypique, l'accord conclu entre un employeur et deux délégués du personnel et deux délégués syndicaux, en raison de la présence des délégués du personnel alors que la représentativité du syndicat ayant signé l'accord n'était pas contestée. La présence à la négociation et à la signature de l'accord des délégués du personnel est sans influence sur la nature de l'accord (Soc., 20 juin 2007, n° 06-41633).

Article Lp. 332-14

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations mentionnées au premier alinéa. A défaut d'accord, ce nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux

de la délégation. Toutefois, dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Article Lp. 332-15

Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail à échéance normale.

Article Lp. 332-16

Lorsqu'une entreprise emploie soit dans ses locaux, soit dans un chantier dont elle assume la direction en tant qu'entreprise générale, des travailleurs appartenant à une ou plusieurs entreprises extérieures, les délégués syndicaux des organisations représentatives dans ces entreprises sont, à leur demande, entendus lors des négociations.

Article Lp. 332-17

L'objet et la périodicité des négociations ainsi que les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'établissement, sont fixés par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, sans préjudice des dispositions des articles Lp. 333-4 et Lp. 333-5 relatives à la négociation annuelle obligatoire en entreprise.

Article Lp. 332-18

La convention ou les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent adapter les dispositions des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés. La convention ou les accords peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés.

Dans le cas où les conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels viennent à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de conventions ou accords négociés conformément à la présente section, les dispositions de ces conventions ou accords sont adaptées en conséquence.

Jurisprudence

Accord d'établissement : Un accord d'établissement ne saurait prévoir des stipulations moins favorables aux salariés que celles prévues par la convention collective, la comparaison devant se faire pour l'ensemble des salariés et entre avantages de même nature (TTN, 16 janvier 2009, n° 08/00071).

Article Lp. 332-19

Les clauses salariales des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des modalités particulières d'application des majorations de salaires décidées par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise à condition que l'augmentation de la masse salariale totale soit au moins égale à l'augmentation qui résulterait de l'application des majorations accordées par les conventions précitées pour les salariés concernés et que les salaires minima hiérarchiques soient respectés.

Article Lp. 332-20

Dans un délai de huit jours à compter de la signature d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou d'un avenant ou d'une annexe, comportant des clauses qui dérogent soit à des dispositions légales, lorsque ces dispositions l'autorisent, soit, conformément à l'article Lp. 332-19, à des dispositions salariales conclues au niveau professionnel ou interprofessionnel, la ou les organisations syndicales qui n'ont pas signé l'un des textes en question peuvent s'opposer à son entrée en vigueur, à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsque le texte en cause ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée, relevant d'un collège électoral défini par la réglementation en vigueur, les organisations susceptibles de s'opposer à son entrée en vigueur sont celles qui ont obtenu les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits dans ce collège.

L'opposition est exprimée par écrit et motivée. Elle est notifiée aux signataires. Les textes frappés d'opposition sont réputés non écrits.

Sous-section 3 : Dispositions particulières aux entreprises de moins de onze salariés**Article Lp. 332-21**

Des accords conclus dans les conditions prévues à la première section, peuvent regrouper localement au plan professionnel ou interprofessionnel, les entreprises occupant moins de onze salariés.

Ces accords instituent des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles, qui concourent à l'élaboration et à l'application de conventions ou accords collectifs de travail, ainsi que, le cas échéant, à l'examen des réclamations individuelles et collectives des salariés intéressés.

Ces accords peuvent prévoir des modalités particulières de représentation du personnel. Ils doivent alors déterminer si les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives ou élus par les salariés des entreprises mentionnées au premier alinéa.

Section 3 : Commission mixte

Article Lp. 332-22

Une commission mixte constitue la structure de négociation de la convention ou de l'accord collectif du travail.

Chapitre III : Domaines et périodicité de la négociation obligatoire

Intitulé remplacé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 7 I

Section 1 : Négociation de branche et professionnelle

Article Lp. 333-1

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

Article Lp. 333-2

La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

- 1° L'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche ;
- 2° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Au cours de cet examen, la partie patronale fournit aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Article Lp. 333-3

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Voir aussi :



Article Lp. 333-3-1

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 7-II

Les organisations liées par une convention de branche, ou, à défaut par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois tous les trois ans pour définir leurs besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue.

Voir aussi :

**Article Lp. 333-3-2**

Créé par la loi du pays n° 2023-3 du 26 mai 2023 – Art 3 – IV

Sans préjudice des articles Lp. 126-8 et Lp. 126-9, les organisations liées par une convention de branche, ou, à défaut par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois tous les trois ans pour négocier sur un congé de naissance dont la durée ne peut excéder les 1000 premiers jours de vie de l'enfant ainsi que sur les conditions de rémunération.

Les conditions de rémunération du congé de naissance sont fixées, à défaut de convention de branche, par accord d'entreprise.

Section 2 : Négociation obligatoire dans l'entreprise**Article Lp. 333-4**

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation annuelle.

Dans les entreprises mentionnées à l'alinéa premier comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.

Voir aussi :

**Article Lp. 333-5**

Lors de la première réunion sont précisés :

1° Le lieu et le calendrier des réunions ;

2° Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières mentionnées à l'article Lp. 333-4 et la date de cette remise. Ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations.

Article Lp. 333-6

Tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions de la présente section, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.

Article Lp. 333-7

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Ce procès-verbal donne lieu à dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Article R. 333-1

Le procès-verbal de désaccord mentionné à l'article Lp. 333-7 est déposé auprès de la direction du travail et de l'emploi, dans les mêmes formes que celles mentionnées à l'article R. 334-1.

Chapitre IV : Application des conventions et accords collectifs**Section 1 : Conditions d'applicabilité des conventions et accords*****Sous-section 1 : Date d'entrée en vigueur***

Article Lp. 334-1

Les conventions ou accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent.

Article R. 334-1

Modifié par la délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 – Art 5 – I

Le dépôt mentionné à l'article Lp. 334-1 est opéré en deux exemplaires dûment signés des parties auprès de la direction du travail et de l'emploi. Un récépissé est délivré au déposant. Le dépôt peut être réalisé par voie électronique, au moyen de la télé déclaration mise à disposition par l'administration.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord collectif de travail au secrétariat-greffe du tribunal du travail.

Il peut être donné communication et délivré copie des textes déposés.

Sous-section 2 : Adhésion**Article Lp. 334-2**

Peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Toutefois, si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles Lp. 334-4 ou Lp. 334-5, selon le cas.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article Lp. 332-5, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article Lp. 334-3

Lorsqu'une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application du texte, ou lorsqu'une organisation d'employeurs représentative dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, adhère à la totalité des clauses d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel dans les conditions prévues à l'article Lp. 334-2, cette organisation a les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Elle peut notamment siéger dans les organismes paritaires et participer à la gestion des institutions créées par la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, ainsi que prendre part aux négociations portant sur la modification ou la révision du texte en cause.

Article Lp. 334-4

Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article Lp. 332-1 et les parties signataires de cette convention ou cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Article Lp. 334-5

Lorsque l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application territorial ou professionnel soit d'une convention de branche, soit d'un accord professionnel ou interprofessionnel, l'adhésion de l'employeur à une telle convention ou à un tel accord est subordonnée à un agrément des organisations mentionnées à l'article Lp. 332-13, après négociation à ce sujet.

Sous-section 3 : Dénonciation

Article Lp. 334-6

La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée, par son auteur, aux autres signataires de la convention ou de l'accord, et donne lieu à dépôt conformément à l'article Lp. 332-5.

Jurisprudence

Faute de respecter les formes fixées par l'article Lp. 334-6, l'accord d'entreprise n'est pas régulièrement dénoncé (CAN, 3 septembre 2008, n° 07-590).

Article Lp. 334-7

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressés, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article Lp. 334-9, s'agissant du secteur visé par la dénonciation.

Article Lp. 334-8

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention ou de l'accord continuent de produire effet également à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

Article Lp. 334-9

Lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence.

Article Lp. 334-10

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de la date de dépôt de la dénonciation, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.

Article Lp. 334-11

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis prévu à l'article Lp. 334-6.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles dispositions, selon le cas.

Sous-section 4 : Extension et élargissement

Paragraphe 1 : Principes et procédures**Article Lp. 334-12**

A la demande d'une organisation syndicale représentative au sens de l'article Lp. 322-2 ou à l'initiative du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, et après avis favorable de la commission consultative du travail, les stipulations d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, répondant aux conditions particulières déterminées au paragraphe 2 de la présente sous-section, peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de cette convention ou cet accord et rendues obligatoires à d'autres provinces ou des secteurs professionnels voisins par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 334-13

Saisi de la demande mentionnée à l'article Lp. 334-12, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut engager la procédure d'extension.

L'extension des effets et des sanctions de la convention ou de l'accord se fait pour la durée et aux conditions prévues par la convention ou l'accord en cause.

Toutefois, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut exclure de l'extension, après avis motivé de la commission consultative du travail, les clauses qui seraient en contradiction avec les dispositions légales en vigueur et celles qui, pouvant être distraites de la convention ou de l'accord sans en modifier l'économie, ne répondraient pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré. Il peut, dans les mêmes conditions, étendre, sous réserve de l'application des dispositions légales en vigueur, les clauses qui sont incomplètes au regard de ces textes.

Article Lp. 334-14

Lorsque les avenants à une convention étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à la procédure d'examen accélérée dont les modalités sont définies par délibération du congrès, après avis de la commission consultative du travail.

Cette procédure doit être de nature à préserver les droits des tiers.

Article R. 334-2

Pour les avenants soumis à la procédure d'examen accéléré mentionné à l'article Lp. 334-14, un avis relatif à l'extension envisagée de l'avenant est publié au Journal Officiel de la Nouvelle-Calédonie invitant les organisations intéressées à faire connaître leurs observations. Ces organisations disposent de quinze jours pour faire valoir leurs observations auprès du directeur du travail et de l'emploi. Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie saisit la commission consultative du travail en tenant compte pour prendre sa décision, de la représentativité des parties signataires.

L'arrêté d'extension est alors publié sans autre délai au Journal Officiel de Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 334-15

Quand l'avis motivé favorable de la commission consultative du travail a été émis sans l'opposition écrite et motivée soit de deux organisations d'employeurs, soit de deux organisations de salariés représentées à cette commission, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut étendre par arrêté une convention ou un accord ou leurs avenants ou annexes :

1° Lorsque le texte n'a pas été signé par la totalité des organisations les plus représentatives intéressées ;

2° Lorsque la convention ne comporte pas toutes les clauses obligatoires énumérées à l'article Lp. 334-26 ;

3° Lorsque la convention ne couvre pas l'ensemble des catégories professionnelles de la branche, mais seulement une ou plusieurs d'entre elles.

En cas d'opposition dans les conditions prévues au premier alinéa, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut consulter à nouveau la commission sur la base d'un rapport qui précise la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension.

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut décider l'extension, au vu du nouvel avis émis par la commission. Cette décision doit être motivée.

Article Lp. 334-16

En cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut, à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou de sa propre initiative, sauf opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la commission consultative du travail :

1° Rendre obligatoire dans le secteur territorial considéré une convention ou un accord de branche déjà étendu à un secteur territorial différent. Le secteur territorial faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions économiques analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue ;

2° Rendre obligatoire dans le secteur professionnel considéré une convention ou un accord professionnel déjà étendu à un autre secteur professionnel. Le secteur professionnel faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue, quant aux emplois exercés ;

3° Rendre obligatoire dans une ou plusieurs branches d'activité non comprises dans son champ d'application un accord interprofessionnel étendu ;

4° Lorsque l'élargissement d'une convention ou d'un accord a été édicté conformément aux alinéas précédents, rendre obligatoires leurs avenants ou annexes ultérieurs eux-mêmes étendus dans le ou les secteurs visés par cet élargissement.

Article Lp. 334-17

Lorsqu'une convention de branche n'a pas fait l'objet d'avenant ou annexe pendant cinq ans au moins, ou qu'à défaut de convention des accords n'ont pu y être conclus depuis cinq ans au moins, cette situation peut être assimilée au cas d'absence ou de carence des organisations au sens de l'article Lp. 334-16 et donner lieu à l'application de la procédure prévue à cet article.

Article Lp. 334-18

L'arrêté d'extension ou d'élargissement est précédé de la publication au Journal Officiel de la Nouvelle-Calédonie d'un avis relatif à l'extension ou à l'élargissement envisagé, invitant les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations.

L'arrêté est publié au Journal Officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 334-3

L'avis mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 334-18 indique le lieu où la convention ou l'accord a été déposé et le service auprès duquel les observations doivent être présentées.

Toute organisation ou personne intéressée dispose d'un délai de quinze jours à compter de la publication de l'avis au Journal Officiel de la Nouvelle-Calédonie pour présenter ses observations. Elle peut prendre connaissance des textes déposés et peut en obtenir copie, sur sa demande.

Article Lp. 334-19

L'arrêté d'extension d'une convention ou d'un accord devient caduc à compter du jour où la convention ou l'accord en cause cesse de produire effet.

L'arrêté d'élargissement devient caduc à compter du jour où l'arrêté d'extension du texte intéressé cesse de produire effet.

Si une convention ou un accord est ultérieurement conclu dans un secteur territorial ou professionnel ayant fait l'objet d'un arrêté d'élargissement celui-ci devient caduc à l'égard des employeurs liés par la convention ou l'accord en cause; l'arrêté d'extension de cette convention ou de cet accord emporte abrogation de l'arrêté d'élargissement dans le champ d'application pour lequel l'extension est prononcée.

Article Lp. 334-20

Dans les formes prévues par le présent paragraphe, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut, à la demande des organisations représentatives intéressées ou de sa propre initiative :

1° Abroger l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la convention ou d'un accord ou de certaines de leurs dispositions lorsqu'il apparaît que les conventions ou accords en cause ne répondent plus à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré ;

2° Abroger l'arrêté d'élargissement d'une convention ou d'un accord, pour tout ou partie du champ professionnel ou territorial visé par cet arrêté.

Article Lp. 334-21

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables :

1° Aux accords conclus entre employeurs et travailleurs relatifs aux allocations d'assurance des travailleurs privés d'emploi ;

2° Aux accords conclus dans le cadre d'une convention ou accord et qui tendent, en application des dispositions légales relatives à l'intéressement et à la participation des travailleurs à fixer la nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés bénéficiaires des dispositions de cet article.

Paragraphe 2 : Conditions d'extension des conventions et accords et conventions et accords susceptibles d'être étendus

Article Lp. 334-22

La convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

A la demande de l'une des organisations syndicales mentionnées au premier alinéa, ou de sa propre initiative, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut provoquer la réunion d'une commission mixte, composée comme il est dit à l'alinéa précédent, et présidée par son représentant. Il convoque cette commission lorsque deux des organisations susmentionnées en font la demande.

Article Lp. 334-23

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères définis à l'article Lp. 322-2.

Article Lp. 334-24

S'il y a lieu de déterminer la représentativité d'une organisation autre que celles affiliées à une organisation représentative au sens de l'article Lp. 322-2, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie diligente une enquête. L'organisation en cause fournit les éléments d'appréciation dont elle dispose.

Article Lp. 334-25

En cas de litige portant sur l'importance des délégations composant la commission mixte, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut fixer, dans les convocations, le nombre maximum de représentants par organisation.

Article Lp. 334-26

La convention de branche dont le champ d'application recouvre la Nouvelle-Calédonie contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, outre les clauses prévues aux articles Lp. 331-3 et Lp. 332-10, des dispositions concernant :

- 1° L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés ;
- 2° Les délégués du personnel, les comités d'entreprise et le financement des activités sociales et culturelles gérées par ces comités ;
- 3° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an ;
- 4° Les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision :
 - a) Le salaire minimum professionnel du salarié sans qualification ;
 - b) Les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles ;
 - c) Eventuellement, les majorations pour travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres ;
 - d) Les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » et les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, compte tenu notamment des situations révélées par l'application de l'article Lp. 333-2 ;
- 5° Les congés payés ;
- 6° Les conditions de recrutement des salariés, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par ceux-ci ;
- 7° Les conditions de la rupture des contrats de travail, notamment quant au préavis et à l'indemnité de licenciement ;

8° Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de la formation permanente dans le cadre de la branche considérée y compris les modalités particulières aux personnes handicapées ;

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Ces mesures s'appliquent notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi ;

10° L'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi ;

11° Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toute personne handicapée en état d'exercer une profession ;

12° En tant que de besoin dans la branche :

- a) Les conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant et des jeunes ;
- b) Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel ;
- c) Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile ;
- d) Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger ;
- e) Les conditions d'emploi des personnels, salariés d'entreprises extérieures notamment les travailleurs temporaires ;

13° Les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention.

Article Lp. 334-27

Lorsque le champ d'application d'une convention ne recouvre pas la Nouvelle-Calédonie, les conditions d'extension prévues à l'article Lp. 334-26 sont applicables aux conventions de branche conclues à d'autres niveaux territoriaux, sous réserve, le cas échéant, des adaptations nécessitées par les conditions propres aux secteurs territoriaux considérés.

Article Lp. 334-28

La convention de branche susceptible d'extension peut également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant :

1° Les conditions particulières de travail :

- a) Heures supplémentaires ;
- b) Travaux par roulement ;
- c) Travaux de nuit ;

d) Travaux du dimanche ;

e) Travaux des jours fériés ;

2° Les conditions générales de la rémunération d'un travail au rendement pour les catégories intéressées, sauf s'il s'agit de travaux dangereux, pénibles ou insalubres ;

3° Les primes d'ancienneté et d'assiduité ;

4° Les indemnités pour frais professionnels ou assimilés, notamment les indemnités de déplacement ;

5° Un régime complémentaire de retraite du personnel ;

6° Les procédures conventionnelles d'arbitrage suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention.

Section 2 : Effet de l'application des conventions et accords

Sous-section 1 : Obligations d'exécution

Article Lp. 334-29

Sans préjudice des effets attachés à l'extension ou à l'élargissement, l'application des conventions et accords est obligatoire pour tous les signataires ou membres des organisations ou groupements signataires.

Article Lp. 334-30

L'adhésion à une organisation ou à un groupement signataire emporte les conséquences de l'adhésion à la convention ou à l'accord collectif de travail lui-même, sous réserve que les conditions d'adhésion prévues à l'article Lp. 334-2 soient réunies.

Article Lp. 334-31

L'employeur qui démissionne de l'organisation ou du groupement signataire postérieurement à la signature d'une convention ou d'un accord, demeure lié par ces derniers.

Article Lp. 334-32

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables.

Jurisprudence

Renonciation par le salarié : Pendant la période d'exécution du contrat de travail, le salarié ne peut valablement renoncer aux droits qu'il tient d'une convention collective ou d'un accord collectif (Soc., 24 mars 2004, n° 02-40400).

Existence d'une convention collective : Conformément à la jurisprudence constante, il appartient au salarié de rapporter la preuve de la convention collective qu'il revendique. La convention collective applicable se détermine par référence à l'activité principale de l'entreprise au moment de la contestation. Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, il n'y a pas lieu de tenir compte uniquement des indications du registre du commerce. L'activité principale est celle qui représente le chiffre d'affaires le plus élevé (Soc., 25 mars 1994) ou selon la jurisprudence plus récente, celle qui emploie l'effectif le plus important (TTN, 20 novembre 2012, n° 12/00043).

Accords des sociétés mères : Le fait que les salariés de Nouvelle-Calédonie soient soumis au droit du travail calédonien n'implique pas qu'ils ne puissent pas bénéficier des avantages des accords d'entreprise signés par la société mère. Il en est ainsi par exemple des accords sur le temps de travail puisqu'ils bénéficient de la loi sur les 35 heures qui n'est pas applicable en Nouvelle-Calédonie. Le fait que le calcul de la réserve spéciale de participation exclut la masse salariale et le bénéfice des établissements secondaires des pays d'outre-mer et territoires d'Outre-mer et donc celle de la Nouvelle-Calédonie, ne peut être un motif suffisant pour écarter ces salariés de ces établissements du bénéfice de l'accord alors que celui-ci ne les a pas exclus expressément de son périmètre d'application. La Cour de cassation l'a rappelé dans un arrêt du 22 mai 2001. En tout état de cause le refus de l'appliquer au requérant qui a été muté en Nouvelle-Calédonie aurait pour conséquence de lui ôter un avantage qu'il avait acquis (TTN, 29 janvier 2013, n° 11/00238).

Article Lp. 334-33

Les organisations de salariés et les organisations ou groupements d'employeurs, ou les employeurs pris individuellement, liés par une convention ou un accord, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention ou l'accord.

Sous-section 2 : Information et communication

Article Lp. 334-34

L'employeur lié par une convention ou un accord en procure un exemplaire au comité d'entreprise et, le cas échéant, au comité d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

En outre, l'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel, et en affiche un exemplaire dans chaque établissement.

Article Lp. 334-35

L'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise.

A défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

Article Lp. 334-36

L'employeur qui démissionne d'une organisation signataire d'une convention ou d'un accord en informe sans délai le personnel dans les conditions définies à l'article Lp. 334-35.

Sous-section 3 : Actions en justice

Article Lp. 334-37

Les organisations ou groupements ayant la capacité d'ester en justice, dont les membres sont liés par une convention ou un accord, peuvent exercer toutes les actions en justice qui en résultent en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'organisation ou le groupement.

Article Lp. 334-38

Lorsqu'une action née de la convention ou de l'accord est intentée soit par une personne, soit par une organisation ou groupement, toute organisation, groupement ayant la capacité d'ester en justice dont les membres sont liés par la convention ou l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

Article Lp. 334-39

Les organisations ou groupements ayant la capacité d'ester en justice, liés par une convention ou un accord, peuvent intenter en leur nom propre toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages et intérêts contre les autres organisations ou groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord.

Article Lp. 334-40

Les personnes liées par une convention ou un accord peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages et intérêts contre

les autres personnes ou les organisations ou groupements, liés par la convention ou l'accord, qui violeraient à leur égard ces engagements.

Chapitre V : Dispositions pénales

Article R. 335-1

Sont punies des peines d'amendes prévues pour les contraventions de la cinquième classe, les infractions aux dispositions des alinéas 1 à 4 de l'article Lp. 333-4.

Article R. 335-2

Le fait pour un employeur de ne pas tenir à la disposition du personnel la convention ou l'accord auquel il est lié, ou de ne pas afficher un exemplaire dans chaque établissement, conformément aux dispositions de l'article Lp. 334-34, est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R. 335-3

Le fait pour un employeur de payer des salaires inférieurs à ceux fixés par une convention ou un accord ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension, est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés lésés et, en cas de pluralité de contraventions entraînant des peines de récidive, autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles contraventions.

Est puni des mêmes peines d'amende le fait pour un employeur de contrevenir aux stipulations relatives aux accessoires du salaire qui ont fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Est puni des mêmes peines l'employeur qui contrevient à des dispositions légales relatives aux accessoires du salaire.

Titre IV : LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Chapitre I : Délégués du personnel

Section 1 : Conditions de mise en place

Article Lp. 341-1

Modifié par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 6-I

Le personnel élit des délégués dans tous les établissements de onze salariés et plus.

La mise en place des délégués du personnel intervient lorsque l'effectif de onze salariés et plus a été atteint de manière continue pendant les douze mois précédents.

Lorsqu'au moins onze marins sont inscrits depuis plus de douze mois sur le rôle d'équipage d'un navire, ou sur le rôle collectif d'une entreprise d'armement maritime, l'armateur organise les élections des délégués de bord.

Lorsque l'effectif de marins défini pour la mise en place des délégués de bord n'est pas atteint, les marins participent à l'élection des délégués du personnel de l'établissement.

Voir aussi :



Article Lp. 341-2

A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins six mois.

Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'article Lp. 341-1, sont à nouveau remplies.

Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel peuvent être constitués par voie conventionnelle.

Article Lp. 341-3

Dans les établissements employant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement cinquante salariés et plus, l'autorité administrative peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient.

Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés.

A défaut d'accord, l'autorité administrative fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre des sièges et leur répartition entre les collèges par application des dispositions du présent chapitre.

Article R. 341-1

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 341-3 est le directeur du travail et de l'emploi.

Article Lp. 341-4

Des dispositions sont prises par accord de l'employeur et des organisations syndicales concernées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés.

Article Lp. 341-5

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux clauses plus favorables résultant de conventions ou d'accords collectifs et relatives à la désignation et aux attributions des délégués du personnel.

Article Lp. 341-6

Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à la désignation et à l'exercice des fonctions de délégué du personnel, par note de service ou décision unilatérale de la direction.

Section 2 : Attributions

Sous-section 1 : Attributions générales

Article Lp. 341-7

Les délégués du personnel et les délégués de bord ont pour mission :

1° De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;

2° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Article Lp. 341-8

Les salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant celles des conditions d'exécution du travail qui

relèvent du chef d'établissement, par les délégués du personnel de cet établissement dans les conditions fixées au présent chapitre.

Article Lp. 341-9

Dans les entreprises utilisatrices, les salariés temporaires peuvent faire présenter par les délégués du personnel de ces entreprises leurs réclamations individuelles et collectives intéressant l'application des dispositions des articles :

- 1° Lp. 124-26 en matière de rémunération ;
- 2° Lp. 124-27 en matière de conditions de travail.

Article Lp. 341-10

Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires.

Article Lp. 341-11

Modifié par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 6-II

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel et les délégués de bord ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.

Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article Lp. 341-12

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Article Lp. 341-13

Lors de ses visites, l'inspecteur du travail se fait accompagner par le délégué compétent, si ce dernier le souhaite.

Sous-section 2 : Attributions particulières dans les entreprises de cinquante salariés et plus dépourvues de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article Lp. 341-14

En l'absence ou à défaut de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel et les délégués de bord exercent les attributions dévolues à l'une ou l'autre de ces institutions.

Dans les entreprises où un comité d'entreprise n'est pas constitué, les délégués du personnel ou les délégués de bord sont consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel.

Article Lp. 341-15

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise.

Ils assurent, en outre, conjointement avec l'employeur, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

De plus, ils sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés, et notamment sur celles qui interviennent après attribution d'une aide financière.

Article Lp. 341-16

S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et obligations que celui-ci.

Article Lp. 341-17

En l'absence de comité d'entreprise par suite d'une carence constatée aux élections, les attributions économiques de celui-ci, mentionnées aux articles Lp. 342-10 à Lp. 342-22 et Lp. 342-25 à Lp. 342-33 sont exercées temporairement par les délégués du personnel.

Les informations sont communiquées et les consultations ont lieu au cours de la réunion mensuelle des délégués du personnel.

Un procès-verbal concernant les questions économiques examinées est établi. Il est adopté après modifications éventuelles lors de la réunion suivante et peut être affiché après accord entre les délégués du personnel et l'employeur.

Dans l'exercice des attributions économiques, les délégués du personnel sont tenus au respect des dispositions de l'article Lp. 342-75.

Les délégués du personnel peuvent avoir recours aux experts rémunérés par le chef d'entreprise dans les conditions prévues à l'article Lp. 342-94.

Le budget de fonctionnement dont le montant est déterminé à l'article Lp. 342-99, est géré conjointement par l'employeur et les délégués du personnel.

Les délégués du personnel bénéficient de la formation économique dans les conditions prévues à l'article Lp. 242-4.

Article Lp. 341-18

En l'absence de comité d'entreprise par suite d'une carence constatée aux élections et pour l'exercice des attributions du comité d'entreprise prévues à l'article Lp. 342-25, les délégués du personnel peuvent demander des explications dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la première réunion entre les délégués du personnel et l'employeur suivant la demande. A cette occasion, un procès-verbal est établi.

S'ils n'ont pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci révèle le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise, les délégués du personnel, après avoir pris l'avis d'un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article Lp. 342-94 et du commissaire aux comptes, s'il en existe un, peuvent :

1° Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance ainsi que dans les autres personnes morales dotées d'un organe collégial, saisir de la situation l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les conditions prévues à l'article Lp. 342-28.

2° Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, décider que doivent être informés de la situation les associés ou les membres du groupement, auxquels le gérant ou les administrateurs sont tenus de communiquer les demandes d'explication des délégués.

L'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information mentionnée aux 1° et 2°.

Les informations concernant l'entreprise, communiquées en application du présent article ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne qui a accès à ces informations est tenue à une obligation de discrétion à leur égard.

Article R. 341-2

La communication prévue au 2° de l'article Lp. 341-18 est faite dans les huit jours suivant la demande.

Section 3 : Nombre, élection et mandat

Sous-section 1 : Nombre

Article Lp. 341-19

Le nombre de délégués du personnel est déterminé selon des bases fixées par délibération du congrès, compte tenu du nombre de salariés. Il est élu autant de délégués suppléants que de titulaires.

Le calcul des effectifs s'effectue dans les conditions prévues à l'article Lp. 312-1.

Article R. 341-3

Le nombre de délégués du personnel est fixé en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise, comme suit :

- De 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ;
- De 26 à 74 salariés : deux titulaires et deux suppléants ;
- De 75 à 99 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;
- De 100 à 124 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;
- De 125 à 174 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;
- De 175 à 249 salariés : six titulaires et six suppléants ;
- De 250 à 499 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;
- De 500 à 749 salariés : huit titulaires et huit suppléants ;
- De 750 à 999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants ;
- A partir de 1 000 salariés : un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Dans les cas définis aux articles Lp. 341-17 et Lp. 262-2, le nombre de délégués ci-dessus prévu est modifié, pendant la durée de la période où il n'y a pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les conditions suivantes :

- de 50 à 99 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants.

Sous-section 2 : Election

Paragraphe 1 : Organisation des élections

Article Lp. 341-20

L'employeur informe tous les deux ans le personnel par affichage de l'organisation des élections. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.

Voir aussi :



Article Lp. 341-21

Les organisations syndicales intéressées sont invitées par l'employeur à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Jurisprudence

Invitation au protocole préélectoral : Lorsqu'il invite les organisations syndicales selon les dispositions de l'article Lp. 341-21 du CTNC, l'employeur doit obligatoirement mentionner la négociation d'un protocole d'accord préélectoral. Une note de service de l'employeur invitant les « *organisations syndicales représentatives dans l'entreprise à faire connaître la liste de leurs candidats au service du personnel...* » est un motif d'annulation des opérations électorales. En effet, l'invitation sans référence à une négociation d'un protocole d'accord préélectoral ne permet pas d'informer suffisamment les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ou représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie et interprofessionnelles (TPI, 8 septembre 2014, n° 14/850).

Protocole d'accord préélectoral : En cas de contestation sur la représentativité d'une organisation syndicale dans le cadre de la préparation d'un scrutin, il appartient à la partie la plus diligente de saisir le tribunal tout en laissant le syndicat participer à la négociation du protocole d'accord préélectoral en attendant que le tribunal ait rendu sa décision (TPI, 3 août 2009, n° 09-00626).

Le protocole d'accord préélectoral fait la loi des parties et la violation de cette règle suffit à caractériser l'intérêt à agir du syndicat malgré sa participation aux opérations électorales légitimement motivée par la crainte de perdre la possibilité d'avoir des élus (TPI, 26 novembre 2007, n° 07-02100).

Lorsqu'un syndicat a signé le protocole d'accord préélectoral, il est obligé de l'appliquer et il ne peut en modifier les modalités à sa guise sous peine de porter atteinte à la loyauté des conventions (TPI, 21 août 2006, n° 06-2301).

L'absence de convocation régulière à la négociation du protocole pré-électoral constitue une nullité substantielle de l'élection sans qu'il y ait à établir que l'absence de négociation a faussé le résultat de l'élection (TPI, 16 avril 2007, n° 06-02079).

Procédure d'organisation des élections : La méconnaissance par l'employeur de la procédure prévue aux articles Lp. 341-20 et Lp. 341-21, notamment sur les délais légaux d'organisation des opérations

électorales, entraîne l'annulation des élections des délégués du personnel et l'organisation de nouvelles élections dans le délai maximum de deux mois (TPI, 27 novembre 2006, n° 06-01983).

Article Lp. 341-22

Lorsque, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il engage la procédure définie aux articles Lp. 341-20 et Lp. 341-21 dans le mois suivant la réception de la demande.

Jurisprudence

Sont annulées les élections des délégués du personnel qui se sont déroulées plus de 7 mois après la demande faite par un syndicat (TPI, 27 novembre 2006, n° 06/01983).

Article Lp. 341-23

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur.

L'employeur affiche le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail.

Article Lp. 341-24

Complété par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 6-III

L'élection des délégués du personnel et celle des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date.

Ces élections simultanées interviennent pour la première fois, soit à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise, soit à la date du renouvellement de l'institution.

La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

L'élection des délégués de bord a lieu à la même date que l'élection des délégués du personnel. Toutefois, pour tenir compte des contraintes liées à l'exploitation du navire, des modalités particulières de vote, notamment par correspondance, pourront être définies dans le protocole d'accord préélectoral.

Paragraphe 2 : Collèges électoraux

Article Lp. 341-25

Les délégués sont élus, d'une part par un collège comprenant les ouvriers et les employés, d'autre part, par un collège comprenant les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative dans le secteur privé au niveau interprofessionnel bénéficie d'une présomption irréfragable de représentativité dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.

Article Lp. 341-26

Dans les établissements n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Article Lp. 341-27

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise.

L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

Article Lp. 341-28

Modifié par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 6-IV

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales représentatives intéressées.

Dans les établissements élisant des délégués de bord, l'accord établit la répartition des effectifs entre les salariés marins et les salariés sédentaires, définit les collèges électoraux correspondant à ces catégories de personnel, et indique le nombre de délégués à désigner pour chacune d'entre elles.

Lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément aux dispositions de la convention ou de l'accord prévu à l'article Lp. 341-27 ou, à défaut d'un tel accord, en application de l'article Lp. 341-25.

Article Lp. 341-29

Sans préjudice des dispositions des articles Lp. 341-27 et Lp. 341-28, dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges de délégués du personnel peut faire l'objet d'un accord

entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

Article Lp. 341-30

Au cas où le juge, saisi préalablement aux élections, décide de mettre en place un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

Paragraphe 3 : Electorat et éligibilité

Article Lp. 341-31

Sont électeurs les salariés âgés de seize ans révolus, ayant travaillé trois mois dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Article Lp. 341-32

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins à l'exception des conjoints ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Article Lp. 341-33

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de travail temporaire au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Article Lp. 341-34

Dans les entreprises de travail temporaire, sont électeurs ou éligibles tous les salariés temporaires satisfaisant aux conditions définies tant par l'article Lp. 341-33 que par les autres dispositions des textes applicables et liés à l'entreprise par un contrat de travail temporaire au moment de la confection des listes.

Cessent de remplir les conditions d'électorat et d'éligibilité :

1° Les salariés ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat ;

2° Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats.

Article Lp. 341-35

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué du personnel et celles de membre du comité d'entreprise.

Article Lp. 341-36

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité dans le cas où l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Paragraphe 4 : Mode de scrutin et résultat des élections

Article Lp. 341-37

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Voir aussi :



Article R. 341-4

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ce siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Article R. 341-5

Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 IV

Un procès-verbal type pour chaque tour de scrutin est établi conformément au modèle fixé par arrêté du gouvernement⁽¹⁾. Il est transmis par l'employeur, dans les quinze jours, à la direction du travail et de l'emploi.

NB (1) : Voir l'arrêté n° 2011-2523/GNC du 25 octobre 2011 fixant le modèle de procès-verbal type pour les élections au comité d'entreprise et des délégués du personnel.

Voir aussi :



Article Lp. 341-38

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

Article Lp. 341-39

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

Article Lp. 341-40

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou dans l'entreprise. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Paragraphe 5 : Contestations

Article Lp. 341-41

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge judiciaire.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

Article R. 341-6

Le tribunal de première instance est saisi des contestations par voie de simple déclaration au secrétariat-greffe.

Cette déclaration n'est recevable que si elle est faite, en cas de contestation sur l'électorat, dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale et, en cas de contestation sur la régularité de l'élection, dans les quinze jours suivant cette dernière.

Dans les dix jours de sa saisine, le tribunal de première instance statue en dernier ressort, sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal de première instance est notifiée par le secrétariat-greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le délai du pourvoi en cassation est de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Les dispositions des alinéas 1, 3, 4 et 5 sont applicables aux demandes soumises au tribunal de première instance en application des articles Lp. 341-30 et Lp. 341-39.

Jurisprudence

Point de départ du délai : La computation du délai de 15 jours ne commence à courir, conformément au droit commun, que le lendemain de l'élection (TPI, 25 mai 2009, n° 09-692).

Ordre public électoral : En cas d'irrégularité grave portant atteinte à l'ordre public électoral, le juge annule les élections sans qu'il soit nécessaire de rechercher si l'irrégularité a été de nature à fausser les résultats de l'élection. Tel est le cas lorsque les bulletins sont déposés dans les urnes par un membre du bureau de vote. Cette irrégularité porte atteinte au déroulement normal des opérations électorales et compromet dans son ensemble la loyauté du scrutin (TPI, 20 juin 2011, n° 11-718).

Sous-section 3 : Durée et fin du mandat

Article Lp. 341-42

Modifié par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 6-V

Les délégués du personnel et les délégués de bord sont élus pour deux ans. Leur mandat est renouvelable.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Article Lp. 341-43

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article Lp. 121-3, le mandat des délégués du personnel de l'entreprise qui a fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification mentionnée au premier alinéa porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement concerné se poursuit jusqu'à son terme.

Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat peut être réduite ou prorogée soit par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés soit, à défaut, par accord entre l'employeur et les délégués du personnel concernés.

Article Lp. 341-44

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Article Lp. 341-45

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu. La priorité est donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Article Lp. 341-46

La perte de la qualité d'établissement distinct reconnue par décision judiciaire emporte la cessation des fonctions des délégués du personnel sauf si un accord contraire conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise permet aux délégués du personnel d'achever leur mandat.

Section 4 : Fonctionnement

Sous-section 1 : Heures de délégation

Article Lp. 341-47

Complété par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 6-VI

L'employeur laisse aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Sous réserve des nécessités de services liées à la sécurité du navire, des personnes ou des biens transportés, le capitaine laisse aux délégués de bord, dans la limite de quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction.

Article Lp. 341-48

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dernier, par suite de carence constatée aux dernières élections, bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois.

Article Lp. 341-49

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Sous-section 2 : Déplacement et circulation

Article Lp. 341-50

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Sous-section 3 : Local et affichages

Article Lp. 341-51

Complété par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 6-VII

L'employeur met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

A bord des navires, les délégués de bord disposent d'un emplacement situé dans les locaux réservés au personnel marin afin d'afficher les renseignements qu'ils portent à la connaissance de l'équipage.

Sous-section 4 : Réunions

Article Lp. 341-52

Complété par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 6-VIII

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les délégués du personnel sont également reçus par l'employeur ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Les délégués de bord sont reçus par l'armateur ou par le capitaine, sur leur demande, soit individuellement, soit collectivement, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Article Lp. 341-53

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les délégués du personnel présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Article Lp. 341-54

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Article Lp. 341-55

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues à la présente sous-section est payé comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Article Lp. 341-56

Complété par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 6-IX

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus.

Une copie de cette note est insérée par l'employeur dans un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Ce registre ainsi que les documents qui y sont éventuellement annexés sont tenus pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Ils sont également tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

A bord des navires, les délégués de bord remettent au capitaine une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite par les soins du capitaine sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée la suite donnée. Ce registre est tenu, pendant un jour par quinzaine, à la disposition des membres de l'équipage qui peuvent en prendre connaissance en dehors des heures de service. Il doit également être tenu à disposition des autorités en charge du contrôle des dispositions du présent code relatives au régime de travail des marins.

Chapitre II : Comité d'entreprise

Section 1 : Conditions de mise en place et suppression

Sous-section 1 : Conditions de mise en place

Article Lp. 342-1

Un comité d'entreprise est constitué dans les entreprises employant cinquante salariés et plus.

Article Lp. 342-2

La mise en place du comité d'entreprise intervient lorsque l'effectif minimum de cinquante salariés et plus a été atteint de manière continue pendant les vingt-quatre mois précédant la mise en place du comité d'entreprise.

Voir aussi :



Article Lp. 342-3

Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail.

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.

Sous-section 2 : Conditions de suppression

Article Lp. 342-4

La suppression d'un comité d'entreprise est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A défaut d'accord, l'autorité administrative peut autoriser la suppression du comité d'entreprise en cas de réduction importante et durable du personnel qui ramène l'effectif au-dessous de cinquante salariés.

Article R. 342-1

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 342-4 est le directeur du travail et de l'emploi.

Section 2 : Attributions

Sous-section 1 : Attributions économiques

Paragraphe 1 : Mission générale d'information et de consultation du comité d'entreprise

Article Lp. 342-5

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Article Lp. 342-6

Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise, dans les domaines prévus au premier alinéa de l'article Lp. 342-5.

Article Lp. 342-7

Dans l'exercice des attributions consultatives définies aux articles Lp. 342-11 à Lp. 342-21, le comité d'entreprise émet des avis et vœux.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux.

Article Lp. 342-8

Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Pour l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise a accès à l'information nécessaire détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions en vigueur concernant l'accès aux documents administratifs.

Il peut, en outre, entreprendre les études et recherches nécessaires à sa mission.

Paragraphe 2 : Information et consultation sur l'organisation et la marche de l'entreprise

Article Lp. 342-9

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail et de formation professionnelle.

Article Lp. 342-10

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

A défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique qui auraient pu être attribuées sont suspendues.

Article Lp. 342-11

Le comité est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article L 233-1 du code du commerce.

L'employeur indique les motifs des modifications projetées et consulte le comité sur les mesures qui sont envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci.

Il consulte également le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société et l'informe lorsqu'il a connaissance d'une prise de participation dont son entreprise est l'objet.

Article Lp. 342-12

Le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences quant aux points mentionnés au premier alinéa.

Lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il établit un plan d'adaptation.

Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies.

Le comité d'entreprise est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Article Lp. 342-13

Le comité d'entreprise est habilité à donner un avis sur les augmentations de prix. Il peut être consulté par les autorités chargées de la fixation et du contrôle des prix.

Paragraphe 3 : Information et consultation sur les conditions de travail

Article Lp. 342-14

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de la compétence de ce comité dont les avis lui sont transmis.

Article Lp. 342-15

Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.

Article Lp. 342-16

Le comité d'entreprise est consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur la période de prise des congés dans les conditions prévues à l'article Lp. 241-11.

Il délibère chaque année des conditions d'application des aménagements d'horaires prévues par la section 2 du chapitre II du titre II du livre II.

Article Lp. 342-17

Le comité d'entreprise est consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés.

Il est consulté sur les mesures intervenant dans le cadre d'une aide financière de la Nouvelle-Calédonie ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé.

Article Lp. 342-18

Le comité d'entreprise est, le cas échéant, consulté sur les conditions de logement des étrangers que l'entreprise se propose de recruter.

Paragraphe 4 : Consultation en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Article Lp. 342-19

Le comité d'entreprise est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et donne son avis sur le plan de formation de l'entreprise.

Il est également consulté sur les conditions de la formation reçue dans l'entreprise par les apprentis ainsi que sur les conditions d'accueil.

Voir aussi :



Article Lp. 342-19-1

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 7-III

Conformément à l'article Lp. 342-19, chaque année, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise, ainsi qu'au regard des accords collectifs ou des accords d'entreprise portant sur la formation professionnelle.

Les modalités d'application du présent article et notamment les avis que doivent rendre le comité d'entreprise et les pièces qui doivent lui être communiquées sont fixées par délibération du congrès.

Voir aussi :



Paragraphe 5 : Information et consultation lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire

Article Lp. 342-20

Le comité d'entreprise est informé et consulté :

1° Avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ;

2° Lors d'une procédure de sauvegarde, dans les situations prévues aux articles L. 623-3 et L. 626-8 du code de commerce

3° Lors d'une procédure de redressement judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux articles L. 631-17, L. 631-18, L. 631-19 et L. 631-22 du code de commerce ;

4° Lors d'une procédure de liquidation judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux articles L. 641-1 (I), L. 641-4, L. 641-10, troisième alinéa, L. 642-5 dernier alinéa et L. 642-9, deuxième alinéa, du code de commerce.

Il est également consulté en cas de licenciements économiques collectifs.

Paragraphe 6 : Informations et consultations périodiques du comité d'entreprise

Article Lp. 342-21

Au cours de chaque trimestre, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur :

- 1° L'évolution générale des commandes et de la situation financière ;
- 2° L'exécution des programmes de production ;
- 3° La situation de l'entreprise au regard des cotisations de sécurité sociale.

Article Lp. 342-22

Chaque trimestre, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, et chaque semestre dans les autres, l'employeur informe le comité d'entreprise :

- 1° Des mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi ;
- 2° De la situation de l'emploi, dans des conditions déterminées par délibération du congrès.

L'employeur porte à la connaissance du comité d'entreprise, à la demande de celui-ci, tous les contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés titulaires d'un contrat de mission, ainsi que les contrats passés avec les établissements de travail protégé lorsque ceux-ci prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

Article R. 342-2

La situation de l'emploi, mentionnée à l'article Lp. 342-22, est analysée en retraçant l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe, y compris pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés temporaires et les salariés appartenant à une entreprise extérieure.

L'employeur doit également préciser les motifs l'ayant amené à recourir à ces trois catégories de personnel.

Article R. 342-1-1

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 8

Le comité d'entreprise émet un avis au cours de deux réunions annuelles sur :

- le bilan du plan de formation de l'année précédente ;
- le projet de plan de formation de l'année suivante ;
- les demandes de congés pour formation reportés conformément aux dispositions des articles Lp. 542-3 et Lp. 542-4 ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage et des contrats associant emploi et formation.

Il lui est communiqué :

- la déclaration annuelle prévue à l'article Lp. 544-7 ;
- un bilan des congés pour formation accordés ;
- un bilan des contrats d'apprentissage et des contrats associant emploi et formation.

Article R. 342-1-2

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 8

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux délégués du personnel de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précités, les documents d'information qui précisent notamment la nature des prestations de formation proposées par l'employeur (actions de formation, accompagnement VAE et bilans de compétence), les conditions de leur organisation, les effectifs concernés par catégorie professionnelle et par sexe, les conditions financières de leur exécution.

Article Lp. 342-23

Chaque année, le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir.

Paragraphe 7 : Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés

Article Lp. 342-24

Dans les sociétés, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas.

Dans les sociétés où sont constitués trois collèges électoraux, en application de l'article Lp. 342-52, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres. Deux de ces membres appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

Les membres de cette délégation du personnel ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance à l'occasion de leurs réunions.

Ils peuvent soumettre les vœux du comité au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel doit donner un avis motivé sur ces vœux.

Paragraphe 8 : Droit d'alerte économique

Article Lp. 342-25

Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.

Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Dans les entreprises employant au moins mille salariés, ce rapport est établi par la commission économique prévue par l'article Lp. 342-89. Ce rapport est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

Article Lp. 342-26

Le comité d'entreprise ou la commission économique peut se faire assister, une fois par exercice, de l'expert-comptable prévu à l'article Lp. 342-94, convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du comité d'entreprise.

Ces salariés disposent de cinq heures chacun pour assister le comité d'entreprise ou la commission économique en vue de l'établissement du rapport prévu à l'article Lp. 342-25. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

Article Lp. 342-27

Le rapport du comité d'entreprise ou de la commission économique conclut en émettant un avis sur l'opportunité de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Au vu de ce rapport, le comité d'entreprise peut décider de procéder à cette saisine ou de faire procéder à cette information. Dans ce cas, l'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information.

Article Lp. 342-28

Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance, la demande d'explications sur le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée.

Dans les autres personnes morales, ces dispositions s'appliquent à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, lorsqu'elles en sont dotées.

Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité d'entreprise a décidé d'informer les associés ou les membres de la situation de l'entreprise, le gérant ou les administrateurs leur communique le rapport de la commission économique ou du comité d'entreprise.

Article R. 342-3

Dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article Lp. 342-28, la communication du rapport de la commission économique ou du comité d'entreprise est faite dans les huit jours suivant la demande.

Article R. 342-4

Lorsque le comité d'entreprise a saisi l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, en application de l'article Lp. 342-28, celui-ci délibère dans le mois de sa saisine.

L'extrait du procès-verbal est adressé au comité d'entreprise dans le mois qui suit la réunion de cet organe.

Article Lp. 342-29

Les informations concernant l'entreprise communiquées en application de la présente sous-section ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne qui y a accès est tenue à leur égard à une obligation de discrétion.

Sous-section 2 : Rapports et documents obligatoires

Article Lp. 342-30

Chaque année, l'employeur présente au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

Il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre, ainsi que l'évaluation de leur coût.

Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Lorsque les actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

Après avoir été modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise, le rapport est transmis à l'inspecteur du travail accompagné de cet avis dans les quinze jours qui suivent.

Dans les entreprises comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Article Lp. 342-31

Au moins une fois par an, l'employeur présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble écrit sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour l'année à venir.

A cette occasion, l'employeur soumet un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Le contenu du rapport prévu au premier alinéa est déterminé par délibération du congrès.

Article R. 342-5

Le rapport d'ensemble mentionné à l'article Lp. 342-31 comporte des éléments concernant l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Etat, la Nouvelle-Calédonie, les provinces et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires.

Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise. L'employeur soumet, à cette occasion, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Article Lp. 342-32

Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant :

- 1° La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- 2° Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- 3° Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article Lp. 343-1 ;
- 4° Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Article Lp. 342-33

Dans les sociétés commerciales, l'employeur communique au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes.

Le comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise ; ces observations sont obligatoirement transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les conditions prévues par les articles L. 225-100 et suivants du code de commerce.

Le comité d'entreprise reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

Dans les sociétés mentionnées à l'article L. 232-2 du code de commerce, les documents établis en application de cet article et des articles L. 232-3 et L. 232-4 du même code sont communiqués au comité d'entreprise. Il en est de même dans les sociétés non mentionnées à l'article L. 232-2 qui établissent ces documents.

Les informations données au comité d'entreprise en application du présent article sont réputées confidentielles au sens de l'article Lp. 342-8.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent aux groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du Code de commerce.

Le comité d'entreprise reçoit également communication du rapport visé aux articles L. 223-37 et L. 225-231 du code de commerce et des réponses, rapports et délibérations dans les cas prévus aux articles L. 234-1, L. 234-2, et L. 251-15 du même code.

Article Lp. 342-34

Lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est au moins de trois cents salariés, l'employeur établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de trois cents salariés

Ces obligations ne se substituent à aucune des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement qui incombent à l'employeur en application, soit de dispositions légales, soit de stipulations conventionnelles.

Article R. 342-6

Le bilan social d'entreprise mentionné à l'article Lp. 342-34 et le bilan social d'établissement comportent des informations portant sur :

- L'emploi ;
- Les rémunérations et charges accessoires ;
- Les conditions d'hygiène et de sécurité ;
- Les autres conditions de travail ;
- La formation ;

- Les relations professionnelles ;
- Les conditions de vie des salariés et leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

Article Lp. 342-35

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement de trois cents salariés, le premier bilan social de l'entreprise ou de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint.

Le premier bilan social peut ne concerner que l'année écoulée. Le deuxième bilan peut ne concerner que les deux dernières années écoulées.

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient inférieur au seuil d'assujettissement de trois cents salariés, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours.

Article Lp. 342-36

Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Article Lp. 342-37

Le comité d'établissement ou d'entreprise émet chaque année un avis sur le bilan social.

A cet effet, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement reçoivent communication du projet de bilan social quinze jours au moins avant la réunion au cours de laquelle le comité émettra son avis. Cette réunion se tient dans les quatre mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social. Dans les entreprises comportant un ou plusieurs établissements tenus de présenter un bilan social d'établissement, la réunion au cours de laquelle le comité central d'entreprise émet son avis a lieu dans les six mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article Lp. 342-34, les bilans sociaux particuliers et les avis émis sur ces bilans par les comités d'établissement sont communiqués aux membres du comité central d'entreprise dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Article Lp. 342-38

Les délégués syndicaux reçoivent communication du projet de bilan social dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise ou d'établissement.

Le bilan social, éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis du comité compétent, est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Article Lp. 342-39

Les bilans sociaux des entreprises et établissements, éventuellement modifiés pour tenir compte de l'avis du comité compétent, ainsi que le procès-verbal de la réunion dudit comité sont adressés à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours à compter de cette réunion.

Article Lp. 342-40

Dans les sociétés par actions, le dernier bilan social accompagné de l'avis du comité d'entreprise est adressé aux actionnaires ou mis à leur disposition dans les mêmes conditions que les documents prévus aux articles L. 225-108 et L. 225-115 du code du commerce.

Article Lp. 342-41

Le bilan social sert de base à l'application des dispositions de l'article Lp. 342-19, à la discussion sur les problèmes propres à l'entreprise relatifs à la formation professionnelle continue, ainsi que de celles qui prévoient l'établissement de programmes annuels.

Article Lp. 342-42

Les dispositions relatives au bilan social ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables.

Section 3 : Attributions et pouvoirs en matière d'activités sociales et culturelles

Article Lp. 342-43

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise ou l'établissement au profit des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement.

Article Lp. 342-44

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure à 0,8 % de la masse salariale globale de l'année précédente, déduction faite des cotisations sociales

Toutefois, lors de la mise en place d'un comité d'entreprise, il peut être dérogé aux dispositions ci-dessus de la façon suivante :

La contribution versée la première année pour financer les institutions sociales ne peut être inférieure à 0,5 % de la masse salariale globale de l'année précédente, déduction faite des cotisations sociales.

Cette contribution est progressivement augmentée pour atteindre son montant minimal de 0,8 pour 100 à partir de la troisième année de fonctionnement des institutions sociales.

Voir aussi :



Extrait de l'article Lp. 9 de la [loi du pays n°2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie](#) :

Sont considérées comme rémunérations toutes sommes versées ou dues au travailleur en contrepartie ou à l'occasion d'un travail notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations salariales, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent ayant le caractère d'une rémunération, les avantages en nature ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire, à l'exclusion des sommes ayant le caractère de dommages et intérêts."

Article R. 342-7

Les institutions sociales dotées de la personnalité civile peuvent être subventionnées par les comités d'entreprise ou comités interentreprises.

Elles sont organisées et fonctionnent selon les modalités propres à chacune d'elles, d'après leur nature et leur régime juridique, sous les réserves indiquées aux articles R. 342-30 et R. 342-31.

Article R. 342-8

Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et au bénéfice de leur famille comprennent :

1° Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide telles que les institutions de retraites, les sociétés de secours mutuels ;

2° Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins ouvriers, les crèches, les colonies de vacances ;

3° Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;

4° Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale et d'enseignement ménager ;

5° Les services sociaux chargés :

a) De veiller au bien-être du travailleur dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service médical de l'entreprise ;

b) De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par le chef d'entreprise ;

6° Le service médical institué dans l'entreprise.

Article R. 342-9

Le comité d'entreprise assure dans les conditions prévues à l'article R. 342-10, la gestion des activités sociales et culturelles de toute nature mentionnées à l'article R. 342-8 et qui n'ont pas de personnalité civile, à l'exception des centres d'apprentissage et de formation professionnelle.

Il participe dans la mesure et aux conditions prévues par l'article R. 342-11, à la gestion de celles qui possèdent la personnalité civile, sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant.

Il contrôle la gestion des sociétés mutuelles et des organismes de sécurité sociale établis dans l'entreprise, des activités sociales et culturelles ayant pour objet d'assurer au personnel de l'entreprise des logements et des jardins ouvriers, les centres d'apprentissage et de formation professionnelle dans la mesure et aux conditions définies à l'article R. 342-12.

Le service médical et le service social sont gérés dans les conditions légales qui leur sont applicables.

Article R. 342-10

La gestion des activités sociales et culturelles prévues au premier alinéa de l'article R. 342-9 est assurée, quel que soit le mode de leur financement, par le comité d'entreprise lui-même, ou par l'entremise d'une commission spéciale ou des personnes désignées par lui ou d'organismes créés par lui et ayant reçu une délégation à cet effet. Ces personnes ou ces organismes agissent dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées et sont responsables devant le comité d'entreprise.

Article R. 342-11

Les conseils d'administration ou, à défaut, les organismes de direction des institutions sociales prévues au deuxième alinéa de l'article R. 342-9 ainsi que les commissions de contrôle ou de surveillance de ces institutions, s'il en existe, sont composés au moins par moitié de membres

représentant le comité d'entreprise qui peuvent être choisis en dehors du comité et désignés, de préférence, parmi les adhérents ou les bénéficiaires de ces institutions.

Les représentants du comité d'entreprise dans les conseils ou organismes précités siègent avec les mêmes droits et dans les mêmes conditions que les autres membres.

Dans tous les cas, le bureau nommé par les conseils d'administration des œuvres prévues au deuxième alinéa de l'article R. 342-9 comprend au moins un membre désigné par le comité d'entreprise.

Article R. 342-12

Le comité d'entreprise est représenté auprès des conseils d'administration des organismes de sécurité sociale, des mutuelles ainsi qu'auprès des commissions de contrôle de ces institutions, auprès des conseils d'administration des œuvres de logements et de jardins ouvriers, par deux délégués désignés par lui et choisis de préférence parmi les participants à ces institutions. Ils assistent à toutes les réunions de ces conseils et commissions, l'un d'eux assiste à toutes les réunions de bureau.

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté préalablement à toute délibération relative, soit à la modification des statuts de l'institution, soit à la création d'œuvres nouvelles, soit à la transformation ou à la suppression d'œuvres existantes.

Ses délégués l'informent de toutes décisions prises par les conseils ou bureaux précités ainsi que de la marche générale de l'institution.

Dans les organismes de sécurité sociale établis dans l'entreprise, les œuvres de logement et de jardins ouvriers, les mutuelles d'entreprise lorsque ces décisions sont soumises au contrôle ou à l'approbation de l'administration, l'avis du comité doit y être annexé. Dans tous les autres cas, le comité peut s'opposer à leur exécution, sauf recours auprès du directeur du travail et de l'emploi. Dans les mutuelles d'entreprise, le comité d'entreprise peut faire connaître son avis à l'assemblée générale sur le fonctionnement de l'institution.

Voir l'article R. 342-19 sous l'article Lp. 342-75.

Section 4 : Composition, élection et mandat

Sous-section 1 : Composition

Article Lp. 342-45

Le comité d'entreprise comprend l'employeur ou son représentant et une délégation du personnel élu comportant un nombre de membres déterminé par délibération du congrès, ainsi que des représentants syndicaux désignés par les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement.

Le nombre de membres peut être augmenté par convention collective ou accord entre l'employeur et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise.

Sous réserve des dispositions applicables aux entreprises de moins de trois cents salariés prévues à l'article Lp. 323-42, chaque organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article Lp. 342-58.

Article R. 342-13

La délégation du personnel prévue à l'article Lp. 342-45 est composée en fonction du nombre de salariés de l'entreprise, comme suit :

- De 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- De 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- De 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- De 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- De 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- De 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- De 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- De 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants.

- Par tranche supplémentaire de 2 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant en plus, sans pouvoir dépasser 15 titulaires et 15 suppléants.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Sous-section 2 : Election

Paragraphe 1 : Organisation des élections

Article Lp. 342-46

Les élections du personnel au comité d'entreprise et celle des délégués du personnel ont lieu à la même date.

Ces élections simultanées interviennent pour la première fois, soit à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise, soit à la date du renouvellement de l'institution.

La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence. Elle peut-être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

L'employeur informe le personnel tous les deux ans par affichage, de l'organisation des élections. Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage

Voir aussi :



Article Lp. 342-47

Les organisations syndicales intéressées sont invitées par l'employeur à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre du comité d'entreprise.

Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Article Lp. 342-48

Lorsque, en l'absence de comité d'entreprise, l'employeur est invité à organiser des élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il engage la procédure définie à l'article Lp. 342-47 dans le mois suivant la réception de cette demande.

Article Lp. 342-49

Lorsque le comité n'a pas été constitué, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. Celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail.

Article Lp. 342-50

Lorsque le juge, saisi préalablement aux élections, décide la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

Article Lp. 342-51

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si, au cours des dix-huit mois suivant l'élection du comité, un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel se réduit de moitié ou plus.

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article Lp. 342-65 pour pourvoir aux sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

Paragraphe 2 : Collèges électoraux

Article Lp. 342-52

Les représentants du personnel sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau de l'entreprise pour chaque catégorie de personnel au sein de chaque établissement :

- D'une part par le collège des ouvriers et employés ;
- D'autre part par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises de plus de cinq cents salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit l'effectif de leurs salariés, où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, ces catégories constituent un collège spécial.

Article Lp. 342-53

Tout syndicat affilié à une organisation représentative dans le secteur privé au niveau interprofessionnel bénéficie d'une présomption irréfragable de représentativité dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.

Article Lp. 342-54

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendu ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise.

L'accord préélectoral est transmis à l'inspecteur du travail.

Article Lp. 342-55

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales intéressées.

Lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail décide de cette répartition entre les collèges électoraux conformément à l'article Lp. 342-54 ou, à défaut, conformément à celles prévues à l'article Lp. 342-52.

Dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, l'autorité administrative a compétence pour reconnaître le caractère d'établissement distinct. La perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par la décision administrative, emporte suppression du comité de l'établissement considéré, sauf accord contraire conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise permettant aux membres du comité d'établissement d'achever leur mandat.

Article R. 342-14

L'autorité compétente pour reconnaître le caractère d'établissement distinct, mentionnée à l'article Lp. 342-55, est le directeur du travail et de l'emploi.

Article Lp. 342-56

Dans les entreprises de travail temporaire, et sans préjudice des dispositions relatives à la composition des collèges électoraux prévues par les articles Lp. 342-52 à Lp. 342-55, la répartition des sièges des membres du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

Paragraphe 3 : Electorat et éligibilité

Article Lp. 342-57

Sont électeurs les salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Article Lp. 342-58

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins à l'exception des conjoints ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Article Lp. 342-59

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai étant réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Article Lp. 342-60

Dans les entreprises de travail temporaires, sont électeurs ou éligibles tous les salariés temporaires satisfaisant aux conditions définies à l'article Lp. 342-59 et liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de mission au moment de la confection des listes.

Toutefois, cessent de remplir les conditions d'électorat et d'éligibilité :

1° Les salariés qui ont fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils ne souhaitent plus bénéficier d'un nouveau contrat ;

2° Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats de mission.

Article Lp. 342-61

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif, le nombre des salariés remplissant ces conditions.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Paragraphe 4 : Mode de scrutin et résultat des élections

Article Lp. 342-62

L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires, les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Voir aussi :



Article Lp. 342-63

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

Jurisprudence

Vote par procuration : En matière d'élections professionnelles, chaque électeur doit voter personnellement ; le vote par procuration est interdit. Dans le cas d'espèce, le juge a considéré que cette irrégularité était susceptible d'avoir faussé le résultat de l'élection et a donc annulé l'élection contestée (TPI, 3 novembre 2008, n° 08-1712).

Article Lp. 342-64

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge.

Article Lp. 342-65

Le scrutin est de liste et à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou dans l'entreprise. Si le nombre de suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Article R. 342-15

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait été pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ce siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix. Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Article R. 342-16

Un procès-verbal type pour chaque tour de scrutin est établi conformément au modèle fixé par arrêté du gouvernement(1). Il est transmis par l'employeur, dans les quinze jours, à la direction du travail et de l'emploi.

NB (1) : Voir l'arrêté n° 2011-2523/GNC du 25 octobre 2011 fixant le modèle de procès-verbal type pour les élections au comité d'entreprise et des délégués du personnel.

Voir aussi :



Article Lp. 342-66

Conformément à l'article 74 de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail, les contestations relatives aux désignations des délégués ou représentants syndicaux ainsi qu'aux élections professionnelles sont de la compétence du tribunal de première instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

Article R. 342-17

Le tribunal de première instance est saisi par voie de simple déclaration au secrétariat-greffe.

Cette déclaration n'est recevable que si elle est faite, en cas de contestation sur l'électorat, dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale et, en cas de contestation sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, dans les quinze jours suivant cette élection ou cette désignation.

Dans les dix jours de sa saisine, le tribunal de première instance statue en dernier ressort, sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal de première instance est notifiée par le secrétariat-greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le délai du pourvoi en cassation est de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Les dispositions des alinéas 1, 3, 4 et 5 du présent article sont applicables aux demandes soumises au tribunal de première instance en application de l'article Lp. 342-50 et du dernier alinéa de l'article Lp. 342-63.

Jurisprudence

Preuve : Il appartient à celui qui conteste la régularité des élections d'en apporter la preuve. L'employeur est tenu à une obligation de neutralité dans le cadre des opérations de propagande électorale et des opérations de vote proprement dites. La violation de ce principe entraîne l'annulation des élections si elle est de nature à en fausser les résultats. Ainsi, une manœuvre de l'employeur effectuée au mépris de son devoir de neutralité en incitant ses employés à aller voter en grand nombre dès le premier tour et en usant même parfois de pressions à cette fin, pour que le quorum soit atteint dès le premier tour et ainsi éliminer le risque d'un second tour auquel un salarié souhaitait se présenter, conduit le juge à annuler les opérations électorales (TPI, 20 juin 2011, n° 11-719).

Dépouillement : Le fait pour l'employeur d'avoir commencé le dépouillement hors de la présence des représentants syndicaux en violation de l'accord pré-électoral et en violation des articles L67 et R67 du code électoral est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections (TPI, 23 mars 2015, n° 15-312).

Sous-section 3 : Durée et fin du mandat

Article Lp. 342-67

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour deux ans. Leur mandat est renouvelable.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour être éligible.

Article Lp. 342-68

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article Lp. 121-3, le mandat des membres élus du comité d'entreprise et des représentants syndicaux mentionnés à l'article Lp. 342-45 de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification, subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent chapitre ou si la modification visée au premier alinéa porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des représentants syndicaux subsiste et le mandat des membres élus du comité se poursuit jusqu'à son terme.

Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres du comité concernés.

Article Lp. 342-69

Tout membre du comité peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présentée et approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Article Lp. 342-70

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons indiquées à la présente sous-section, ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un membre suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale. La priorité est donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant élu de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

Article R. 342-18

Pour l'application du premier alinéa de l'article Lp. 342-70, le comité est valablement représenté par un de ses membres délégué à cet effet.

Section 5 : Fonctionnement

Sous-section 1 : Dispositions générales

Article Lp. 342-71

Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Il est présidé par l'employeur ou son représentant.

Le comité désigne un secrétaire dans des conditions déterminées par délibération du congrès.

Article R. 342-18-1

Créé par la délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 – Art 2

En application de l'article Lp. 342-71, le comité d'entreprise désigne un secrétaire parmi les membres titulaires.

Article Lp. 342-72

Le comité d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent chapitre.

Article Lp. 342-73

Les conditions de fonctionnement des comités d'entreprise doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées.

Article Lp. 342-74

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions concernant le fonctionnement ou les pouvoirs des comités d'entreprise qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

Article Lp. 342-75

Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ou son représentant.

Article R. 342-19

Outre la contribution mentionnée à l'article Lp. 342-44, le comité d'entreprise peut percevoir :

1° Le remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurances dues par le comité d'entreprise pour couvrir sa responsabilité civile ;

2° Les cotisations facultatives du personnel de l'entreprise dont il fixe éventuellement les conditions de perception et les effets ;

3° Les subventions qui peuvent être accordées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales ;

4° Les dons et legs ;

5° Les recettes procurées par les manifestations que pourrait organiser le comité ;

6° Les revenus des biens meubles et immeubles dont il dispose.

Article R. 342-20

A la fin de chaque année, le comité d'entreprise fait un compte rendu détaillé de sa gestion financière. Ce compte rendu est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise par voie d'affichage sur les tableaux habituellement réservés aux communications syndicales.

Il indique, notamment :

1° Le montant des ressources dont le comité dispose dans le cours de l'année et qui lui ont été procurées par l'un des moyens indiqués à l'article R. 342-19 ;

2° Le montant des dépenses assumées par lui, soit pour son propre fonctionnement, soit pour celui des activités sociales et culturelles dépendant de lui ou des comités interentreprises auxquels il participe. Chacune des différentes institutions sociales doit faire l'objet d'un budget particulier.

Le bilan établi par le comité doit être approuvé éventuellement par le commissaire aux comptes prévu par l'article Lp. 342-26.

Les membres du comité sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion. Ils remettent aux nouveaux membres du comité tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

Article R. 342-21

En cas de cessation d'activité de l'entreprise, le comité décide de l'affectation des biens dont il dispose. La liquidation est opérée par ses soins sous la surveillance du directeur du travail et de l'emploi.

La dévolution du solde des biens est effectuée au profit, soit d'un autre comité d'entreprise ou interentreprises, notamment dans le cas où la majorité du personnel est destinée à être intégrée dans le cadre de ces entreprises, soit d'institutions sociales d'intérêt général dont la désignation doit être, autant que possible, conforme aux vœux exprimés par le personnel intéressé.

En aucun cas, les biens ne peuvent être répartis entre les membres du personnel ni entre les membres du comité.

Sous-section 2 : Heures de délégation

Article Lp. 342-76

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois :

1° Aux membres titulaires du comité d'entreprise ;

2° Aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article Lp. 342-45 dans les entreprises de plus de cinq cents salariés.

Article Lp. 342-77

Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail payé à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge.

Article Lp. 342-78

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

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et de la commission de la formation prévue au dernier alinéa de l'article Lp. 342-92 est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des vingt heures prévues à l'article Lp. 342-76 pour les membres titulaires.

Article Lp. 342-79

Le temps passé aux séances du comité par les représentants syndicaux au comité d'entreprise est rémunéré comme temps de travail.

Il n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises de plus de cinq cents salariés.

Article Lp. 342-80

Le comité d'entreprise peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

Le comité d'entreprise peut inviter des personnalités extérieures syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article Lp. 323-20.

Les réunions prévues aux deux alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des membres du comité d'entreprise qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Sous-section 3 : Déplacement et circulation

Article Lp. 342-81

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Sous-section 4 : Réunions

Paragraphe 1 : Périodicité

Article Lp. 342-82

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité des membres.

En cas de carence de l'employeur et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Paragraphe 2 : Ordre du jour

Article Lp. 342-83

L'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise est arrêté par l'employeur et le secrétaire.

Article R. 342-22

L'ordre du jour du comité d'entreprise est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance.

Article Lp. 342-84

Lorsque le comité d'entreprise se réunit à la demande de la majorité des membres, les questions jointes à la demande de convocation figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance.

Paragraphe 3 : Votes et délibérations

Article Lp. 342-85

Les résolutions du comité d'entreprise sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Article R. 342-23

Les délibérations des comités d'entreprise sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Article Lp. 342-86

Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à l'autorité administrative.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent, sur leur demande, et à tout moment, prendre connaissance des délibérations du comité d'entreprise.

Article R. 342-24

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 342-86 est le directeur du travail et de l'emploi.

Paragraphe 4 : Procès-verbal

Article Lp. 342-87

L'employeur ou son représentant fait connaître à la réunion du comité suivant communication du procès-verbal, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

Le procès-verbal peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

Sous-section 5 : Commissions

Paragraphe 1 : Création et fonctionnement

Article Lp. 342-88

Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

Il peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article Lp. 342-75 leur sont applicables.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

Article R. 342-25

Le comité d'entreprise peut constituer des commissions spéciales pour l'étude des problèmes :

1° D'ordre professionnel (apprentissage, formation et reclassement professionnel, amélioration des conditions de travail) ;

2° D'ordre social proprement dit (prévoyance, entraide, amélioration des logements et des jardins ouvriers, œuvres en faveur de l'enfance) ;

3° D'ordre éducatif ou ayant pour objet l'organisation des loisirs (cercles d'études, bibliothèques, sociétés sportives, camps de vacances).

Les commissions sont présidées par un membre du comité d'entreprise et leurs membres peuvent être choisis parmi les membres du personnel de l'entreprise n'appartenant pas au comité.

Paragraphe 2 : Commission économique

Article Lp. 342-89

Dans les entreprises de mille salariés et plus, une commission économique est créée au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise.

Cette commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise et toute question qui lui est soumise par ce dernier.

Article R. 342-26

La présidence de la commission économique mentionnée à l'article Lp. 342-89 est obligatoirement assurée par un membre titulaire du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise.

Article Lp. 342-90

La commission économique comprend au maximum cinq membres représentants du personnel dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise parmi leurs membres.

La commission est présidée dans des conditions déterminées par délibération du congrès.

Article Lp. 342-91

La commission économique se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant d'entreprise après accord de l'employeur.

Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste au comité d'entreprise et par les experts choisis par le comité d'entreprise dans les conditions fixées à la sous-section 7 de la présente section.

L'employeur laisse aux membres de la commission économique le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale qui ne peut excéder quarante heures par an. Ce temps leur est payé comme temps de travail effectif.

Paragraphe 3 : Commission de la formation

Article Lp. 342-92

Dans les entreprises employant deux cents salariés et plus, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

- 1° De préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article Lp. 342-19 ;
- 2° D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans ce domaine ;
- 3° D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Paragraphe 4 : Commission d'information et d'aide au logement

Article Lp. 342-93

Dans les entreprises industrielles et commerciales de trois cents salariés et plus, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du comité d'entreprise.

Cette commission tend à faciliter l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation destinés à leur usage personnel.

Sous-section 6 : Recours à un expert

Article Lp. 342-94

Le comité d'entreprise peut se faire assister par un expert-comptable de son choix agréé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou inscrit à l'ordre national des experts-comptables :

- 1° En vue de l'examen annuel des comptes prévus à l'article Lp. 342-33 ;
- 2° En vue de l'examen des documents mentionnés aux articles L. 232-2 à L. 232-4 du code du commerce, dans la limite de deux fois par exercice ;
- 3°. Dans les conditions prévues aux articles Lp. 342-25 et suivants ;
- 4° Lorsque la procédure de consultation prévue aux articles Lp. 122-14 et Lp. 122-15 pour licenciement économique d'ordre structurel ou conjoncturel doit être mise en œuvre.

Jurisprudence

Mission de l'expert-comptable : La mission de l'expert-comptable, désigné pour assister le comité d'entreprise lors de l'examen du bilan, ne doit pas être limitée au seul examen du bilan de la société. Sa mission porte aussi sur les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise. Pour procéder aux vérifications et contrôles nécessaires l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes (Soc., 21 février 1996, n° 93-16474).

Article Lp. 342-95

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Article Lp. 342-96

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

Article Lp. 342-97

Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, le comité d'entreprise, peut recourir à un expert à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés à l'article Lp. 342-12. Cet expert dispose des éléments d'information prévus à cet article.

Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité.

En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert, sur l'étendue de la mission qui lui est confiée ou sur l'une ou l'autre de ces questions, la décision est prise par le juge.

Article Lp. 342-98

L'expert-comptable et l'expert technique mentionné à l'article Lp. 342-97 sont rémunérés par l'entreprise.

Ils ont libre accès dans l'entreprise.

Ils sont tenus aux obligations du secret et de discrétion tels que définis à l'article Lp. 342-75.

Sous-section 7 : Subvention de fonctionnement

Article Lp. 342-99

L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement sauf s'il met à sa disposition des moyens équivalents.

Le montant de la subvention ne peut être inférieur à 0,2 % de la masse salariale globale de l'année précédente, déduction faite des cotisations sociales.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

Voir aussi :



Extrait de l'article Lp. 9 de la [loi du pays n°2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie](#) :

Sont considérées comme rémunérations toutes sommes versées ou dues au travailleur en contrepartie ou à l'occasion d'un travail notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations salariales, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent ayant le caractère d'une rémunération, les avantages en nature ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire, à l'exclusion des sommes ayant le caractère de dommages et intérêts."

Section 6 : Comité central d'entreprise et comité d'établissements

Sous-section 1 : Conditions de mise en place

Article Lp. 342-100

Des comités d'établissement et un comité central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant des établissements distincts.

Sous-section 2 : Comité central d'entreprise

Paragraphe 1 : Attributions

Article Lp. 342-101

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis à l'article Lp. 342-11.

Dans le domaine des activités sociales et culturelles, les comités d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes. Un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut définir les compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement.

Sauf accord signé entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre total des membres du comité central d'entreprise ne peut excéder un maximum déterminé par délibération du congrès.

Dans les limites fixées à l'alinéa précédent, chaque établissement peut être représenté au sein du comité central d'entreprise, soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants.

Paragraphe 2 : Composition, élection et mandat

Sous-paragraphe 1 : Composition

Article Lp. 342-102

Le comité central d'entreprise est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement parmi ses membres. Ce nombre est fixé par accord d'entreprise.

Sauf accord signé entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre total des membres du comité central d'entreprise ne peut excéder un maximum déterminé par délibération du congrès.

Dans les limites fixées à l'alinéa précédent, chaque établissement peut être représenté au sein du comité central d'entreprise, soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants.

Article R. 342-27

Le nombre total des membres que le comité central d'entreprise ne peut dépasser, en application de l'article Lp. 342-102, est de vingt titulaires et un nombre égal de suppléants.

Article Lp. 342-103

Lorsqu'un ou plusieurs établissements constituent trois collèges électoraux en application de l'article Lp. 342-52, un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au comité central d'entreprise doivent appartenir à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

Article Lp. 342-104

Lorsqu'aucun établissement de l'entreprise ne constitue trois collèges électoraux mais que plusieurs établissements distincts groupent ensemble plus de cinq cents salariés ou au moins vingt-cinq membres du personnel appartenant à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, au moins un délégué titulaire au comité central d'entreprise appartient à cette catégorie.

Article Lp. 342-105

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative.

Sous-paragraphe 2 : Election

Article Lp. 342-106

Dans chaque entreprise le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Lorsqu'un accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de ce nombre et de cette répartition. La décision administrative, même si elle intervient alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, est mise à exécution sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles.

Article Lp. 342-107

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

Article R. 342-28

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 342-106 est le directeur du travail et de l'emploi.

Jurisprudence

Le directeur du travail et de l'emploi est, sous le contrôle du juge administratif, seul compétent, à défaut d'accord conclu entre l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise, pour décider du nombre d'établissements distincts en vue des élections des membres du comité d'entreprise. En l'espèce le tribunal de première instance de Nouméa, qui s'est estimé compétent pour apprécier l'existence d'établissements distincts ; question préalable à la validité de la désignation, a violé les articles Lp. 342-55 ; Lp. 342-102 à Lp. 342-106 et Lp. 342-109 à Lp. 342-111 du code du travail de Nouvelle-Calédonie (Soc., 16 décembre 2009, n° 09-60162).

Sous-paragraphe 3 : Circonstances susceptibles d'affecter la durée du mandat

Article Lp. 342-108

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que prévue à l'article Lp. 121-3, le comité central de l'entreprise absorbée demeure en fonction si l'entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement distinct de l'entreprise d'accueil, le comité d'entreprise désigne parmi ses membres deux représentants titulaires et suppléants au comité central de l'entreprise absorbante.

Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, ces établissements sont représentés au comité central de l'entreprise d'accueil par leurs représentants au comité central de l'entreprise dont ils faisaient partie.

Dans les cas visés aux deuxième et troisième alinéas, la représentation est assurée dans ces conditions pendant un délai d'un an au plus et peut entraîner un dépassement du nombre maximal de représentants au comité central d'entreprise prévu au deuxième alinéa de l'article Lp. 342-102.

Paragraphe 3 : Fonctionnement

Article Lp. 342-109

Le comité central d'entreprise est doté de la personnalité civile.

Il est présidé par l'employeur ou son représentant.

Le comité central d'entreprise désigne un secrétaire parmi les membres titulaires.

Article Lp. 342-110

Le comité central se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur.

Il peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.

Article Lp. 342-111

L'ordre du jour est arrêté par l'employeur et le secrétaire.

Il est communiqué aux membres au moins huit jours avant la date de la séance.

Sous-section 3 : Comités d'établissement

Article Lp. 342-112

La composition et le fonctionnement des comités d'établissement sont identiques à ceux des comités d'entreprise.

Article Lp. 342-113

Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, sous réserve des dispositions de l'article Lp. 342-101.

En toute autre matière, ils ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Article Lp. 342-114

Les comités d'établissement sont dotés de la personnalité civile.

Section 7 : Comité interentreprises

Article R. 342-29

Lorsque plusieurs entreprises possèdent ou envisagent de créer certaines institutions sociales communes, les comités d'entreprises intéressés doivent constituer un comité interentreprises investi des mêmes attributions que les comités eux-mêmes dans la mesure nécessaire à l'organisation et au fonctionnement de ces institutions communes.

Le comité interentreprises comprend :

1° Un représentant des chefs d'entreprise désigné par eux, président, assisté d'un ou deux suppléants ;

2° Des représentants des salariés de chaque comité choisis autant que possible de façon à assurer la représentation des diverses catégories de personnel, à raison de deux délégués par comité sans que leur nombre total puisse excéder douze, sauf accord contraire avec les organisations syndicales intéressées ou, à défaut d'accord, sauf dérogations accordées expressément par l'inspecteur du travail.

Si le nombre des entreprises intéressées ne permet pas d'assurer au personnel, pour chacune d'elles, une représentation syndicale, un seul délégué peut représenter les salariés de l'une ou de plusieurs d'entre elles, l'attribution des sièges étant effectuée par accord entre l'ensemble des délégués et les organisations syndicales intéressées.

Si une entreprise ne possède pas de comité, ses délégués du personnel peuvent désigner un représentant au sein du comité interentreprises, sans que le nombre total des représentants ainsi désignés puisse excéder le quart des représentants désignés par les comités. Si, dans cette limite, le nombre des entreprises intéressées ne permet pas d'assurer au personnel de chacune d'elles une représentation distincte, un seul délégué peut représenter les salariés de plusieurs d'entre elles, l'attribution des sièges étant effectuée par accord entre l'ensemble des délégués et les organisations syndicales intéressées.

Dans les deux cas, si l'accord est impossible, l'inspecteur du travail décide de la répartition des sièges entre les représentants des salariés des entreprises intéressées.

Article R. 342-30

Dans la mesure nécessaire à l'objet qui lui a été assigné, le comité interentreprises exerce les attributions définies à l'article R. 342-9 et jouit de la personnalité civile.

Il fonctionne dans les mêmes conditions qu'un comité d'entreprise. Les dépenses nécessaires à son fonctionnement sont supportées par les entreprises proportionnellement au nombre de salariés qu'elles occupent.

Article R. 342-31

Les membres du comité interentreprises sont désignés pour la durée de leur mandat à leur comité d'entreprises.

Les articles Lp. 342-51, Lp. 342-69 à Lp. 342-71, Lp. 342-76 à Lp. 342-79, Lp. 342-81 à Lp. 342-85, Lp. 342-87 sont applicables au comité interentreprises.

Le comité interentreprises exerce ses fonctions dans les locaux et avec le matériel et le personnel de l'un ou plusieurs des comités d'entreprise qui y sont représentés.

Article R. 342-32

Les ressources du comité interentreprises sont constituées par les sommes versées par les comités d'entreprise pour le fonctionnement des activités sociales et culturelles incombant à ces derniers en application de l'article R. 342-30, dans les conditions fixées à l'article Lp. 342-43.

Chapitre III : Comité de groupe

Section 1 : Mise en place

Article Lp. 343-1

Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé en Nouvelle-Calédonie, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L 233-1 du code du commerce et aux I et II de l'article L 233-3 du code du commerce.

Le comité d'entreprise d'une entreprise contrôlée ou d'une entreprise sur laquelle s'exerce une influence dominante, peut demander, pour l'application des dispositions de la présente section, l'inclusion dans ledit groupe à l'exclusion de tout autre. La demande est transmise par l'intermédiaire

du chef de l'entreprise concernée au chef de l'entreprise dominante qui, dans un délai de trois mois, fait connaître sa décision motivée. Lorsque, du fait, notamment, de l'existence d'administrateurs communs, de l'établissement de comptes consolidés, du niveau de la participation financière, de l'ampleur des échanges économiques et techniques, les relations entre les deux sociétés présentent un caractère de permanence et d'importance qui établit l'existence d'un contrôle effectif par la société dominante de l'autre société et l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique, le chef de l'entreprise dominante ne peut rejeter la demande dont il est saisi.

En cas de litige, le comité d'entreprise ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise considérée ou d'une entreprise du groupe peuvent porter le litige devant la juridiction du siège de la société dominante.

La disparition des relations, telles qu'elles sont définies aux deux premiers alinéas ci-dessus, entre les deux sociétés, fait l'objet d'une information préalable et motivée donnée au comité d'entreprise de la société concernée. Celle-ci cesse d'être prise en compte pour la composition du comité de groupe.

Lorsque le comité de groupe est déjà constitué, toute entreprise qui vient à établir avec la société dominante, de façon directe ou indirecte, les relations définies aux deux premiers alinéas du présent article, doit être prise en compte pour la constitution du comité de groupe lors du renouvellement de celui-ci.

Article R. 343-1

La demande d'inclusion dans un groupe est transmise par le chef de l'entreprise concernée au chef de l'entreprise dominante par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La notification de la décision du chef de l'entreprise dominante est opérée dans la même forme.

La saisine du tribunal en application du troisième alinéa de l'article Lp. 343-1, est, à peine d'irrecevabilité, effectuée au plus tard dans les trois mois suivant la notification prévue à l'alinéa précédent ou à défaut de celle-ci, l'expiration du délai de trois.

Lorsque le tribunal recourt à une mesure d'instruction exécutée par un technicien, la provision à valoir sur la rémunération de ce technicien est avancée par la société dominante.

Section 2 : Attributions

Article Lp. 343-2

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière et l'évolution de l'emploi dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Il est informé dans les domaines indiqués ci-dessus des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir.

Le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable de son choix, agréé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou inscrit au tableau de l'ordre national des experts-comptables, celui-ci est rémunéré par l'entreprise dominante. Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe.

Section 3 : Composition, élection et mandat

Article Lp. 343-3

Le comité de groupe est composé, d'une part, du chef de l'entreprise dominante ou de son représentant, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative et, d'autre part, de représentants du personnel des entreprises constituant le groupe.

Le nombre des représentants du personnel ne peut excéder un nombre déterminé par délibération du congrès. Il est fixé par voie d'accord d'entreprise.

Article R. 343-2

En application de l'article Lp. 343-3, le nombre des représentants du personnel ne peut excéder trente membres.

Toutefois, lorsque le nombre d'entreprises constitutives du groupe et dotées d'un comité d'entreprise est inférieur à quinze, le nombre des membres du comité de groupe ne peut être supérieur au double du nombre de ces entreprises.

Article Lp. 343-4

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus au comité d'entreprise ou d'établissement de l'ensemble des entreprises du groupe et à partir des résultats des dernières élections.

Article Lp. 343-5

La désignation des représentants du personnel au comité de groupe a lieu tous les deux ans.

Article Lp. 343-6

Le nombre total des sièges au comité de groupe est réparti entre les élus des différents collèges électoraux proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège.

Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenus dans ces collèges selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Lorsque, pour l'ensemble des entreprises faisant partie du groupe, la moitié au moins des élus d'un ou plusieurs collèges ont été présentés sur des listes autres que syndicales, l'autorité administrative décide de la répartition des sièges entre les élus du ou des collèges en cause. Elle effectue cette désignation en tenant compte de la répartition des effectifs du collège considéré entre les entreprises constitutives du groupe, de l'importance relative de chaque collège au sein de l'entreprise et du nombre des suffrages recueillis par chaque élu.

Article R. 343-3

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 343-6 est le directeur du travail et de l'emploi.

Article Lp. 343-7

Le comité de groupe est constitué et réuni pour la première fois, à l'initiative de la société dominante, dès que la configuration du groupe a été définie en application des dispositions de l'article Lp. 343-1, soit à la suite d'un accord des parties intéressées, soit à défaut, par une décision de justice.

Cette constitution a lieu au plus tard dans les six mois suivant la conclusion de cet accord ou l'intervention de la décision de justice.

Article Lp. 343-8

Lorsqu'un représentant du personnel au sein du comité de groupe cesse ses fonctions, son remplaçant, pour la durée du mandat restant à courir, est désigné par les organisations syndicales dans le cas prévu à l'article Lp. 343-4 ou par l'autorité administrative dans celui fixé au troisième alinéa de l'article Lp. 343-6.

Section 4 : Fonctionnement

Article Lp. 343-9

Le comité de groupe est présidé par le chef de l'entreprise dominante ou son représentant.

Il est procédé par le comité de groupe à la désignation, à la majorité des voix, d'un secrétaire pris parmi ses membres.

Le comité de groupe se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres quinze jours au moins avant la séance.

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe leur est payé comme temps de travail effectif.

Chapitre IV : Dispositions pénales

Article Lp. 344-1

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 14-I, III, IV

Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte à la libre désignation des délégués du personnel, des délégués mineurs et des délégués de bord, ou à l'exercice régulier de leurs fonctions 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. 344-2

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 14-I

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 447 500.

NB : Conformément à l'article 87 de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999, la peine d'emprisonnement prévue au présent article a fait l'objet d'une homologation par la loi n° 2012-1270 du 20 novembre 2012 – Art. 29-I, 7°.

Jurisprudence

Entrave : Les agissements répétés d'un salarié ayant empêché l'institution représentative du personnel d'être suffisamment informée du fonctionnement financier de l'association, constituent une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, sanctionnés pénalement et justifiant le licenciement du salarié (CAN, 10 octobre 2007, n° 06/624).

Titre V : LES SALARIES PROTEGES

Chapitre I : Principe

Article Lp. 351-1

Complété par la loi du pays n° 2023-3 du 26 mai 2023 – Art 1^{er} – III

Ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, le licenciement des salariés suivants :

- 1° Délégué syndical ;
- 2° Délégué du personnel, délégué de bord ou délégué mineur ;
- 3° Membre du comité d'entreprise ou d'un salarié représentant syndical à ce comité ;

4° Salarié qui siège ou a siégé en qualité de représentant du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

5° Salarié ayant déposé une plainte enregistrée pour des faits de harcèlement, de discriminations liées au sexe ou pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou pour lesquels le procureur de la République a décidé soit d'engager des poursuites soit de mettre en œuvre une procédure alternative aux poursuites en application des dispositions des articles 41-1 ou 41-2 du code de procédure pénal. Le salarié informe son employeur du dépôt de plainte.

Jurisprudence

Selon une jurisprudence constante du Conseil d'Etat, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle. Le licenciement de ces salariés ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé. Dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi. Procédure : La formalité substantielle de l'entretien préalable au licenciement doit avoir été accomplie, faute de quoi l'inspecteur du travail est tenu de rejeter la demande d'autorisation de licenciement qui lui est soumise (TANC, 7 mai 2008, n° 07207).

Faute d'une gravité suffisante : Selon la jurisprudence constante des juridictions administratives, il appartient à l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une

gravité suffisante pour justifier le licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail et aux exigences propres à l'exécution du mandat dont il est investi (TANC, 18 février 2010, n° 09288).

A été reconnu d'une gravité suffisante :

- le fait pour un salarié d'accuser le PDG de la société d'être quelqu'un de malhonnête, d'exprimer son souhait de « *le faire sauter* » et demander à ses interlocuteurs s'ils étaient pour ou contre le PDG. Par son comportement, le salarié s'est placé en dehors de l'action revendicative correspondant à l'exercice de son mandat représentatif ou syndical au sein d'une entreprise (CAAP, 21 novembre 2007, n° 05PA05007) ;
- le fait pour un salarié de refuser d'effectuer les tâches de tri et d'archivage qui lui avaient été demandées et qui correspondaient à sa qualification (CAAP, 28 janvier 2009, n° 07PA01645) ;
- le fait pour un salarié de prendre l'initiative, sans autorisation de son employeur ni même des fournisseurs, d'externaliser la charge de l'approvisionnement et du rangement d'un rayon dans un supermarché. Eu égard aux fonctions de responsabilité confiées au salarié et au mandat syndical exercé, ces faits, alors même que le salarié n'employait pas à titre personnel les personnes ainsi engagées et que rien n'établissait qu'il a tiré de cette opération un quelconque avantage, constituent des fautes qui revêtent, dans les circonstances de l'espèce, une gravité suffisante pour justifier le licenciement (TANC, 24 août 2006, n° 0605) ;
- le comportement menaçant du salarié envers ses collègues de travail dû à son caractère irascible, les empêchant de travailler dans la sérénité et générant pour certains d'entre eux un climat d'insécurité peu propice aux bonnes relations de travail (CAAP, 29 mars 2005, n° 02PA00798) ;
- le fait pour un salarié de stocker des photographies à caractère pornographique sur l'ordinateur de la société qu'il partageait avec un autre salarié, ce dernier ayant pu voir ces photographies et en réaliser des copies, eu égard au risque que représente, pour la réputation de l'employeur, leur diffusion au sein de l'entreprise ou à l'extérieur (CE, 10 juin 2009, n° 308720) ;
- la participation à une action d'entrave à la liberté de travail et à la liberté de circulation dans l'entreprise des salariés. Ces faits, qui ont porté atteinte aux intérêts de l'employeur, ne relèvent pas de l'exercice normal des mandats (TANC, 7 juillet 2014, n° 1300361) ;
- le trafic de stupéfiants commis, au moins pour partie, pendant les heures de service et avec le véhicule de l'entreprise et qui a conduit à une condamnation pénale (TANC, 12 décembre 2013, n° 1300230) ;
- le salarié à l'origine de bagarres ou d'insultes envers les salariés alors que le règlement intérieur de l'entreprise prévoit que le licenciement peut être prononcé dans un tel cas (TANC, 20 février 2014, n° 1300274) ;
- les faits de violence verbale et insultes grossières assorties de violences physiques envers le supérieur hiérarchique (TANC, 20 décembre 2012, n° 1200266) ;
- l'utilisation par le salarié de la carte de carburant à des fins personnelles alors que cette interdiction lui avait été rappelée lors d'un entretien individuel et d'un courrier de rappel à l'ordre, et que cette interdiction avait été rappelée lors d'une réunion de délégués du personnel. Le salarié était donc pleinement conscient que ces faits constituaient des fautes de nature à entraîner l'application d'une sanction lorsqu'il a de nouveau utilisé sa carte de carburant à des fins personnelles (TANC, 26 novembre 2015, n° 1500112) ;
- faits de violence physique et verbale sur plusieurs collègues et clients, le salarié ayant reconnu son état d'ébriété lors de l'audition avec l'inspecteur du travail (TANC, 7 avril 2016, n° 1500347).

N'a pas été reconnu d'une gravité suffisante :

- le refus ponctuel du salarié protégé de se conformer aux instructions qui lui étaient données (refus de ramasser des bouteilles sur un chantier) et l'absence injustifiée ponctuelle. En effet, si les faits apparaissent matériellement établis, ils avaient néanmoins trait à des événements circonscrits à seulement deux journées et qui n'étaient pas en eux-mêmes d'une importance assez forte pour légitimer un licenciement (TANC, 11 juin 2020, n°2000089).

- eu égard au faible nombre de photographies cadrées de manière beaucoup trop serrée sur les attributs physiques des femmes « suspectées de vol », à l'usage limité qu'il a pu en être fait, et au peu de temps qui a visiblement été consacré à une telle activité, laquelle n'apparaît pas avoir mobilisé à un point tel le salarié protégé qu'il n'aurait par ailleurs pas été en mesure d'effectuer les tâches pour lesquelles il était rémunéré, l'inspecteur a valablement pu considérer qu'il n'y avait pas eu de « détournement du système de vidéosurveillance à des fins personnelles » de nature à justifier un licenciement (TANC, 13 février 2020, n° 1900541).

- les propos déplacés à caractère insultant à l'égard du supérieur direct. Le salarié a présenté ses excuses et exécuté les tâches qui lui étaient demandées, mais son attitude a continué d'être irrespectueuse ou méprisante à l'égard de son supérieur. Ce comportement, pour répréhensible qu'il soit, n'a pas le caractère d'une faute d'une gravité suffisante eu égard aux circonstances de l'espèce et aux conditions de travail dans l'entreprise telles que révélées par les pièces du dossier (TANC, 18 février 2010, n° 09288) ;

- le fait pour un salarié, dans les circonstances de l'espèce, d'avoir entravé durant 2 jours l'accès à un lieu de travail d'une façon répétée, au demeurant d'une manière limitée et circonscrite à la question de la sécurité, s'il est fautif, n'est toutefois pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement (CAAP, 23 mars 2009, n° 06PA03081) ;

- l'insubordination reprochée à un salarié qui, bien qu'avérée, s'inscrit toutefois dans un contexte où les règles d'organisation du service n'étaient pas clairement précisées et pouvaient même sembler contradictoires et alors que le manquement reproché revêt un caractère isolé (TANC, 10 juin 2016, n° 1500430)

Faits non fautifs mais justifiant les licenciements : l'absence ininterrompue du salarié pendant 15 mois, la nécessité devant laquelle s'est trouvée l'entreprise de remplacer le salarié compte tenu de son rôle essentiel dans son organisation, en sa qualité de conducteur de travaux 5 jours après le début de l'absence constatée et de l'incertitude relative à la date de son retour au sein de l'entreprise, incertitude qui n'a pu être levée compte tenu de l'absence du salarié à la visite médicale à laquelle il avait été convoqué, justifie l'autorisation de licenciement (TANC, 30 septembre 2015, n° 1500155).

Insuffisance professionnelle : l'implication du salarié dans 3 accidents, aux conséquences humaines et financières graves traduit son incapacité certaine à maîtriser les camions et remorques qui lui sont confiés pour accomplir ses missions et sa négligence à surveiller le bon état et les éléments de sécurité des véhicules ; ces éléments caractérisent une insuffisance professionnelle justifiant la mesure de licenciement (TANC, 2 octobre 2014, n° 1400027).

Imputabilité des faits : Les faits reprochés doivent être imputables au salarié dont le licenciement est demandé. Ainsi, en présence d'un système informatique utilisé par l'entreprise fonctionnant en réseau, et alors que les fichiers litigieux ont été découverts dans la messagerie sauvegardée du poste de travail du salarié concerné, la possibilité d'intervenir sur ce poste de travail écarte l'imputabilité directe et exclusive de ces manipulations informatiques douteuses à l'intéressé (TANC, 24 novembre 2005, n° 05200).

Licenciement sans autorisation préalable : Le licenciement d'un délégué syndical, décidé sans qu'aient été observées les formalités légales protectrices, constitue une voie de fait imposant la réintégration du salarié dans son emploi. L'accord des deux parties n'est pas requis (Soc., 18 décembre 1991, n° 89-44706).

Le salarié licencié sans autorisation administrative qui ne demande pas sa réintégration a le droit d'obtenir, outre les sommes lui revenant au titre de la méconnaissance du statut protecteur, les indemnités de rupture et une indemnité résultant du caractère illicite du licenciement au moins égale à celle prévue à l'article Lp.122-35 (Soc., 25 avril 2007, n° 05-44681).

Décision d'autorisation : La décision d'autorisation du licenciement par l'inspection du travail s'impose au juge judiciaire lorsque sa validité n'est pas sérieusement contestée. Le juge judiciaire ne peut alors que constater la légitimité du licenciement, la décision de l'inspecteur du travail étant impérative (TTN, 27 août 2010, n° 09/00163).

La décision du juge administratif, au terme de laquelle les dispositions relatives à l'exercice du droit syndical et aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux ne sont pas applicables aux collectivités publiques, fait obstacle à ce que le juge judiciaire se prononce sur la nécessité de l'autorisation administrative de licenciement (Soc., 1er février 2011, n° 08- 44569).

En vertu du principe de la séparation des pouvoirs, la décision d'autorisation du licenciement suite au recours hiérarchique de l'employeur et validée par la juridiction administrative s'impose au juge judiciaire (Soc. 4 juillet 2007, Soc. 4 juillet 2007 , n° 06-40159). Dès lors, le juge judiciaire ne peut que constater la légitimité du licenciement, la décision définitive du président du gouvernement validée par le juge administratif étant impérative, le juge ne pouvant se prononcer ni sur l'existence de la faute ni sur le caractère réel et sérieux du licenciement. Si le juge ne peut apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement en cas de décision administrative autorisant cette mesure, il peut néanmoins apprécier le degré de la faute privative des indemnités de rupture (Soc, 18 mars 2019, n° 07-44664) (TTN, 9 avril 2019, n° 19/63).

Assesseurs du tribunal du travail : Il résulte des dispositions de l'article L 932-15 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie que le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant les fonctions d'assesseur au tribunal du travail ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de six mois est soumis à la procédure prévue pour le licenciement des délégués syndicaux. Il en résulte que par application des dispositions de l'article Lp. 351-1 du code du travail son licenciement est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail (TTN, 27 mars 2012, n° 10/00115).

Lien avec le mandat :

En prenant une sanction aussi forte à l'encontre du seul principal meneur syndical de la contestation sur le terrain, alors que la grève était toujours en cours et le conflit social loin d'être résolu, l'employeur ne pouvait ignorer que sa démarche aurait un impact dans les négociations qu'elle menait alors avec les partenaires sociaux. L'ensemble de ces éléments constituent des indices d'une force suffisante pour considérer qu'il existait en l'espèce un lien entre la mesure envisagée et le mandat détenu par le salarié (TANC, 2 novembre 2017, n°1700272).

Le lien avec le mandat a été reconnu dans le cas d'un salarié qui, à l'issue de son arrêt de travail n'a pas pu accéder à son lieu de travail, son badge d'accès ayant été désactivé et alors que l'employeur a continué à lui payer son traitement sans exiger un travail effectif en contrepartie (TANC, 29 août 2013, n° 1300134).

Les règles protectrices des représentants syndicaux ne peuvent trouver application en présence d'un accord conventionnel en dehors d'un litige lié à la rupture du contrat de travail. En l'espèce, un représentant syndical avait signé une transaction contre le versement d'une indemnité de départ. Le salarié contestant plus tard cette transaction, les juges ont considéré que la transaction avait mis fin à toute action relative à l'exécution du contrat de travail (CAN, 30 mai 2013, n° 11/308).

Article Lp. 351-2

Créé par la loi du pays n° 2023-3 du 26 mai 2023 – Art 1^{er} – IV

La protection des salariés prévue au 5° de l'article Lp. 351-1 court à compter du dépôt de la plainte jusqu'à l'issue de la procédure pénale.

Elle est prolongée pour une durée d'un an à compter de la décision de condamnation pénale ou du prononcé d'une mesure alternative aux poursuites.

Chapitre II : Etendue et durée de la protection

Section 1 : Délégués syndicaux

Article Lp. 352-1

La procédure d'autorisation de licenciement prévue par l'article Lp. 351-1 est également applicable aux anciens délégués syndicaux pendant un délai de douze mois après la cessation des fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

Elle est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur, ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Section 2 : Délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, représentant syndical au comité d'entreprise, représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article Lp. 352-2

Modifié par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 7

La procédure d'autorisation de licenciement prévue par l'article Lp. 351-1 est également applicable au licenciement des anciens délégués du personnel, des anciens délégués de bord, des anciens membres des comités d'entreprise, des anciens représentants syndicaux auprès du comité d'entreprise, ainsi que des anciens membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui, désignés précédemment, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions lors du renouvellement de l'institution, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution. Pour les candidats aux fonctions de représentant du personnel, cette durée est ramenée à trois mois.

La durée du délai de protection court à partir de l'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur, des listes de candidatures.

La procédure est également applicable lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégués du personnel, de délégués de bord, de membre de comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise, a été reçue par l'employeur ou

lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Jurisprudence

Bénéfice de la protection :

L'article 17 de la délibération n° 240 du 6 décembre 1960 se contente d'étendre la compétence de l'inspecteur du travail à d'autres catégories de salariés que ceux envisagés par le code du travail de la Nouvelle-Calédonie, en subordonnant également à l'obligation d'une décision préalable de l'inspecteur les licenciements pour inaptitude des travailleurs dépourvus de fonctions représentatives qui sont atteints d'une invalidité permanente à la suite d'un accident du travail. Dans ces conditions, l'inspecteur commet une erreur de droit, en ne s'estimant pas compétent pour se prononcer au fond sur la demande qui lui est présentée (TANC, 19 février 2019, n° 1800457).

Afin de pouvoir bénéficier de la protection de l'article Lp. 351-1, le salarié doit apporter la preuve qu'il a fait la demande pour l'organisation d'élections syndicales. En l'espèce, il n'y a pas de référence du requérant sur la lettre adressée à la maire pour l'organisation d'élection de délégués du personnel et rien en corrobore le fait qu'il aurait verbalement demandé la tenue des élections (TTN, 7 août 2018, n° 18/131).

Ce n'est pas à la date de la requête introductive d'instance que s'analyse l'existence de la protection mais à la date de convocation à l'entretien préalable en vue d'un licenciement, date à laquelle le salarié bénéficiait de la protection de salarié protégé. L'irrégularité de la procédure, en l'occurrence la demande d'autorisation de licenciement préalable à l'inspection du travail, est une irrégularité de fond qui rend donc le licenciement nul (TTN, 30 juillet 2019, n° 19/185).

Incompétence de l'inspecteur : Lors du licenciement, lorsque le salarié n'est plus protégé au moment où l'inspecteur rend sa décision, ce dernier doit rendre une décision d'incompétence. L'inspecteur n'a pas à statuer sur la légalité de la procédure dans la mesure où il se déclare incompétent pour connaître du licenciement (TTN, 3 avril 2018, n° 18/48)

Durée de la protection : La protection pour une candidate aux élections du membre du comité d'entreprise commence au moment où la lettre avec sa candidature est transmise à l'employeur et pour une durée de 3 mois dans le cas où elle n'est pas élue. La lettre pour une convocation à un entretien préalable pour un licenciement envoyée le lendemain de la fin de la protection n'entache pas le licenciement de nullité. La salariée n'étant plus protégée (TTN, 14 août 2018, n° 18/137).

Dans le cas où la protection expire entre l'engagement de la procédure de licenciement et la décision administrative, il faut se référer à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable. Si à cette date le salarié avait la qualité de salarié protégé, la procédure spéciale de protection s'applique même si celle-ci prend fin avant l'intervention de l'inspecteur du travail (Soc, 23 octobre 2019, n° 18-16057).

Article Lp. 352-3

Afin de faciliter la mise en place des institutions représentatives du personnel, la procédure d'autorisation de licenciement prévue par l'article Lp. 351-1 est également applicable au licenciement des salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise, pendant une durée de six mois qui court à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle le salarié a demandé qu'il soit procédé à des élections ou du jour de l'entretien au cours duquel il le lui a demandé, si la demande a été faite de vive voix.

La protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Chapitre III : Procédures d'autorisation applicables à la rupture ou au transfert du contrat

Section 1 : Procédure applicable en cas de licenciement

Sous-section 1 : Dispositions communes

Article Lp. 353-1

La demande d'autorisation de licenciement d'un des salariés mentionnés aux articles Lp. 351-1 à Lp. 352-3 est adressée à l'inspecteur du travail.

Cette demande énonce les motifs du licenciement envisagé.

Article R. 353-1

La demande d'autorisation de licenciement mentionnée à l'article Lp. 353-1 est adressée à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Cette demande est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise lorsque cet avis est requis en application de l'article Lp. 353-3 ou lorsque le délégué syndical bénéficie également de la protection prévue par la réglementation en vigueur.

Sauf en cas de mise à pied, la demande est adressée à l'inspecteur du travail, au plus tard dans les quinze jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis du comité d'entreprise.

Article R. 353-2

L'entretien préalable prévu à l'article Lp. 122-4 précède la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

Jurisprudence

Le projet de lettre de licenciement non signé et non notifié au salarié protégé ne suffit pas à établir un vice substantiel de procédure notamment lorsqu'entendu à l'occasion de l'enquête contradictoire le salarié protégé ne fait aucune mention de son prétendu licenciement à l'inspecteur du travail (CAAP, le 6 février 2020, n° 19PA00207).

Il s'agit d'une formalité substantielle. En l'espèce, la convocation à l'entretien préalable au licenciement n'ayant pas été adressée au salarié en temps utile pour lui permettre de s'y présenter, celui-ci est fondé à demander l'annulation de l'autorisation de licenciement (TANC, 7 mai 2008, n° 07207).

Article R. 353-3

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.

Il statue dans un délai de quinze jours qui est réduit à huit jours en cas de mise à pied. Ce délai court à compter de la réception de la demande motivée prévue à l'article Lp. 353-1. Le délai ne peut être prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient. L'inspecteur du travail avise de la prolongation du délai les destinataires mentionnés à l'alinéa suivant.

La décision est motivée. Elle est notifiée à l'employeur et au salarié ainsi que, lorsqu'il s'agit d'un représentant syndical au comité d'entreprise, à l'organisation syndicale concernée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Jurisprudence

Contenu de la demande : La demande d'autorisation doit énoncer les motifs du licenciement. Le simple renvoi à des pièces justificatives jointes, y compris au procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise a été consulté sur le projet de licenciement, n'est pas suffisant. En l'absence de cet énoncé des motifs, l'autorité administrative peut légalement rejeter la demande d'autorisation de licenciement dont elle a été saisie (CE, 20 mars 2009, n° 308346).

Convocation à l'enquête : Le juge, au vu des 2 courriers envoyés au salarié dont un revu avec la mention « non réclamé », du courriel envoyé à l'adresse professionnelle considère que dans ces conditions, le moyen tiré de ce qu'un délai de prévenance minimum n'a pas été respecté lors de sa convocation à l'enquête préalable, doit être écarté, remarque étant faite que le code du travail ne prévoit aucun délai de prévenance entre la convocation par l'inspecteur du travail et l'enquête contradictoire (TA de Nouvelle-Calédonie du 30 mars 2017, n° 1600314).

Contradictoire : Le caractère contradictoire de l'enquête impose à l'autorité administrative saisie d'une demande d'autorisation de licenciement fondée sur un motif disciplinaire, d'informer le salarié concerné des agissements qui lui sont reprochés et de l'identité des personnes qui en ont témoigné. Il implique, en outre, de mettre à même l'employeur et le salarié de prendre connaissance de l'ensemble des éléments déterminants que l'autorité administrative a pu recueillir, y compris des témoignages et qui sont de nature à établir ou non la matérialité des faits allégués à l'appui de la demande. Toutefois, lorsque la communication de ces éléments serait de nature à porter gravement préjudice à leurs auteurs, l'inspecteur du travail doit se limiter à informer le salarié protégé et l'employeur, de façon suffisamment circonstanciée, de leur teneur (TA de Nouvelle-Calédonie du 30 mars 2017, n° 1600314).

Lorsque plusieurs salariés sont concernés par la procédure de licenciement, ils sont entendus un par un par l'inspecteur de travail (Conseil d'Etat, 8 novembre 2019, n° 412566).

Il ne suffit pas que le salarié protégé soit informé de l'existence d'auditions, mais il faut en plus qu'il soit prévenu de son droit d'obtenir, sur demande, au minimum la teneur générale des témoignages recueillis à cette occasion. L'inspectrice du travail n'ayant à aucun moment averti l'intéressée d'une telle possibilité, il y a lieu de considérer que le principe du contradictoire n'a pas été totalement respecté au cours de l'enquête. Ce vice de procédure, présente un caractère substantiel (TANC, 11 juin 2020, n° 2000063).

Délai : Le dépassement du délai de 8 jours accordé à l'inspecteur du travail pour se prononcer sur la demande d'autorisation de licenciement, compte tenu de la mise à pied du salarié, est sans influence sur la légalité de l'autorisation de licenciement (TANC, 7 avril 2016, n° 1500347).

Motivation : la décision du président du gouvernement, prise sur recours hiérarchique, qui ne comporte aucune dispositions du code du travail applicable à la demande d'autorisation de licenciement, et dont les faits reprochés au salarié ne sont pas précisés, qualifiés et datés ; le président du gouvernement se bornant à évoquer d'abord des allégations générales de la société relativement aux comportements agressifs récurrents du salarié envers les salariés de la société et leurs répercussions négatives sur l'ambiance, les conditions de travail et la motivation des salariés, ensuite la décision de refus d'autorisation de licenciement prise par l'inspecteur du travail, avant de conclure que ces comportements sont clairement établis et imputables au salarié, est insuffisamment motivée (TANC, 30 octobre 2014, n° 1400100).

Sous-section 2 : Délégué syndical

Article Lp. 353-2

Modifié par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 8-I

Lorsque l'employeur utilise la procédure de mise à pied provisoire mentionnée au septième alinéa de l'article Lp. 351-1, la décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

Jurisprudence

La violation de cette procédure n'entraîne que la nullité de la décision de mise à pied et non l'irrégularité de la demande d'autorisation de licenciement (TANC, 20 février 2014, n° 1300274).

L'irrégularité supposée de la notification de la procédure de notification de la décision de mise à pied conservatoire peut entraîner de plein droit la nullité de la décision de mise à pied, mais elle est sans effet sur la régularité de la procédure de licenciement (TANC, 7 avril 2016, n° 1500347).

Sous-section 3 : Délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, représentant syndical au comité d'entreprise, représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article Lp. 353-3

Modifié par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 8-II

Le licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, d'un délégué de bord titulaire ou suppléant d'un représentant du personnel titulaire ou suppléant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical désigné conformément au troisième alinéa de l'article Lp. 342-45, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise, lorsqu'il existe, qui donne son avis sur le projet de licenciement.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

La demande de licenciement énonce les motifs du licenciement envisagé.

Article R. 353-4

L'avis du comité d'entreprise mentionné à l'article Lp. 353-3 est exprimé au scrutin secret, après audition de l'intéressé.

L'entretien préalable prévu à l'article Lp. 122-4 précède la consultation du comité d'entreprise.

Article R. 353-5

Dans le cas prévu au deuxième alinéa l'article Lp. 353-3, la demande d'autorisation de licenciement est, postérieurement à l'entretien préalable prévu à l'article Lp. 122-4, directement soumise à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article R. 353-6

Modifié par la délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 – Art 3

Si le chef d'entreprise utilise la procédure de mise à pied mentionnée à l'article Lp. 351-1, la demande d'autorisation de licenciement prévue à l'article Lp. 353-1 est présentée au plus tard dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité d'entreprise.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, le délai de quarante-huit heures est porté à huit jours et court à compter de la date de mise à pied.

Article Lp. 353-4

L'inspecteur du travail et le cas échéant, le président du gouvernement examinent notamment si la mesure de licenciement envisagée est en rapport avec le mandat détenu, brigué ou antérieurement exercé par l'intéressé.

Section 2 : Procédure applicable au salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée

Article Lp. 353-5

Modifié par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 8-III

Lorsque le salarié, délégué syndical, délégué du personnel, un délégué de bord membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou représentant syndical, représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, les dispositions prévues à la section 1 du présent chapitre en matière de licenciement sont applicables, si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme.

L'arrivée du terme du contrat n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi dans les conditions prévues à la section 1 du présent chapitre, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

L'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme du contrat.

L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 sont applicables pendant les délais prévus aux articles Lp. 352-2 et Lp. 352-3.

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

Section 3 : Transfert et redressement d'entreprises

Article Lp. 353-6

Modifié par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 8-IV

Lorsqu'un délégué syndical, un ancien délégué syndical remplissant les conditions de délai et d'ancienneté prévues à l'article Lp. 352-1, un délégué du personnel, un délégué de bord, un membre du comité d'entreprise ou représentant syndical au comité d'entreprise, un représentant du personnel au comité d'hygiène et de sécurité est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement par application de l'article Lp. 121-3, le transfert de ce salarié est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire.

Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur propose au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

Jurisprudence

Délai : Le délai séparant la délibération du comité d'entreprise et la demande d'autorisation de licenciement doit être aussi bref que possible. Un délai de 5 jours a été jugé légal (CAAP, 29 mars 2005, n° 02PA00798).

Ce délai n'est pas prescrit à peine de nullité. Le délai doit être aussi bref que possible. Tel est le cas lorsque la délibération du comité d'entreprise a été adoptée le 23 avril 2012 et que la demande de licenciement est parvenue à l'inspecteur du travail le 2 mai 2011 (TANC, 20 décembre 2012, n° 1200266).

Article R. 353-7

La demande d'autorisation de transfert prévue à l'article Lp. 353-6 est adressée à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins quinze jours avant la date arrêtée pour le transfert.

Les dispositions de l'article R. 353-3 sont applicables à la décision prise sur la demande d'autorisation de transfert.

Article Lp. 353-7

En cas de redressement judiciaire, tout licenciement d'un salarié visé au présent titre est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Section 4 : Dispositions applicables en cas d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission de travail temporaire

Article Lp. 353-8

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification qu'il a faite du non renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, délégué syndical, est soumise à la procédure prévue à la section 1, applicable en cas de licenciement.

Chapitre IV : Contestation de la décision administrative

Article Lp. 354-1

Modifié par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 9-I

Lorsque le président du gouvernement annule, sur recours hiérarchique, une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié investi de l'un des mandats énumérés

ci-après, ou lorsque le juge administratif annule une décision de l'inspecteur du travail ou du président du gouvernement, le salarié concerné a droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Cette disposition s'applique aux salariés investis d'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical, ou ancien délégué syndical ;

2° Délégué du personnel titulaire ou suppléant, délégué de bord titulaire ou suppléant, ancien délégué du personnel ou candidat aux fonctions de délégué du personnel, ancien délégué de bord ou candidat aux fonctions de délégué de bord, salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser des élections pour la désignation des délégués du personnel et des délégués de bord ;

3° Membre élu du comité d'entreprise, représentant syndical au comité d'entreprise, ancien membre ou candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise, salarié ayant demandé à l'employeur l'organisation des élections au comité d'entreprise ;

4° Salarié siégeant ou ayant siégé au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Jurisprudence

Enquête contradictoire : Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, saisi d'un recours hiérarchique, n'est pas tenu d'entendre les parties et de mener une nouvelle enquête contradictoire, une telle procédure n'étant pas requise par les textes (CAAP, 28 janvier 2009, n° 07PA01645).

Article R. 354-1

Complété par la délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 – Art 6

Le président du gouvernement peut annuler ou réformer la décision de l'inspecteur du travail sur le recours de l'employeur, du salarié ou du syndicat que ce salarié représente ou auquel il a donné mandat à cet effet.

Ce recours doit être introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de l'autorité administrative.

Le président du gouvernement se prononce dans un délai de quatre mois à compter de la date de réception du recours hiérarchique formé contre la décision de l'inspecteur du travail.

Article Lp. 354-2

Modifié par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 9-II

Le délégué du personnel, le délégué de bord, le membre du comité d'entreprise, ou le membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont la décision d'autorisation de licenciement a été annulée est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée.

Dans le cas contraire, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la protection prévue à l'article Lp. 351-1.

Article Lp. 354-3

Lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié investi d'un des mandats mentionnés à l'article Lp. 354-1 a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision, ou à l'expiration de ce délai dans le cas contraire.

Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à ladite indemnité qui constitue un complément de salaire.

Jurisprudence

Conséquence de l'annulation : Lorsque la première autorisation de licenciement a été annulée par le juge pour un vice de forme, et qu'elle est suivie d'une nouvelle autorisation de licenciement régulière, cette annulation qui ne fait pas l'objet d'un appel, est devenue définitive et il ne reste rien de cette autorisation. Dès lors, la mise à pied conservatoire est annulée et ses effets supprimés de plein droit. Le salarié peut prétendre à l'indemnisation du préjudice que son exclusion de l'entreprise, antérieurement au second licenciement lui a causé (Soc., 25 avril 2007, n° 05-44689).

L'illégalité de la décision autorisant le licenciement d'un salarié protégé constitue une faute de nature à engager la responsabilité de la puissance publique, quelle que puisse être par ailleurs la responsabilité encourue par l'employeur. Ce dernier est en droit d'obtenir la condamnation de l'administration à réparer le préjudice direct et certain résultant pour lui de cette décision illégale (TANC, 10 avril 2008, n° 0760).

Caractère définitif : Revêt un caractère définitif, l'annulation pour vice de forme suivie d'une nouvelle autorisation de licenciement régulière, en l'absence d'appel (Soc., 25 avril 2007, n° 05-44689).

Chapitre V : Dispositions pénales

Article Lp. 355-1

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 14-I et III

Le fait de rompre le contrat de travail d'un délégué syndical ou d'un ancien délégué syndical, en méconnaissance des dispositions relative à la procédure d'autorisation administrative prévue par le présent titre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 447 500 CFP.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

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. 355-2

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 14-I et III
Modifié par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 10

Le fait de rompre le contrat de travail d'un délégué du personnel, candidat à cette fonction, ancien délégué, d'un délégué de bord, candidat à cette fonction, ancien délégué ou d'un salarié ayant demandé l'organisation d'élections pour la désignation des délégués en méconnaissance des dispositions relative à la procédure d'autorisation administrative prévue par le présent titre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 447 500 CFP.

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. 355-3

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 14-I et III

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre élu du comité d'entreprise, candidat au comité d'entreprise, ancien membre élu du comité, ou d'un salarié ayant demandé l'organisation d'élections pour la mise en place d'un comité d'entreprise en méconnaissance des dispositions relative à la procédure d'autorisation administrative prévue par le présent titre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 447 500 CFP.

Le fait de licencier un représentant syndical ou un ancien représentant syndical au comité d'entreprise en méconnaissance des dispositions mentionnées au premier alinéa est puni des mêmes peines.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un membre élu du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical au comité d'entreprise compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des peines prévues au premier alinéa.

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°.

Titre VI : INTERESSEMENT ET EPARGNE SALARIALE

Chapitre I : Intéressement

Remplacé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Section 1 : Définition

Intitulé créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Article Lp. 361-1

Remplacé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats de l'entreprise, à l'accroissement de ses performances ou à l'amélioration de sa productivité.

Il présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée aux résultats, à l'accroissement des performances ou à l'amélioration de la productivité de l'entreprise au cours d'une période de référence dont la durée ne peut être supérieure à douze mois ni inférieure à trois mois.

Voir aussi :



Section 2 : Modalités d'instauration de l'intéressement

Intitulé créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Article Lp. 361-2

Remplacé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

L'intéressement est institué :

1° Par convention ou accord collectif de travail conclu entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ;

2° A défaut de délégués syndicaux, par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;

3° A défaut de délégués syndicaux et de comité d'entreprise, par accord conclu avec les délégués du personnel ;

4° Par référendum, lorsqu'il n'existe dans l'entreprise ni délégués syndicaux, ni comité d'entreprise, ni délégués du personnel, ou en cas d'échec des négociations à la demande unanime des parties concernées par ces négociations.

Une délibération du congrès précise les modalités d'organisation du référendum et les conditions d'approbation de l'accord.

Article R. 361-1

Remplacé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Pour négocier l'accord d'intéressement, les délégués syndicaux ou les membres des institutions représentatives du personnel mentionnées à l'article Lp. 361-2 peuvent se faire assister par un conseiller technique de leur choix, extérieur à l'entreprise, dans la limite de 3 conseillers par négociation.

Les frais éventuels relatifs à l'intervention du ou des conseillers techniques sont à la charge des organisations syndicales représentatives ou des institutions représentatives du personnel mentionnées à l'article Lp. 361-2 qui en ont sollicité les services.

Article R. 361-2

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

L'échec des négociations mentionné au 4° de l'article Lp. 361-2 est constaté dès lors que les parties ne sont pas parvenues à la signature d'un accord dans le délai de quatre mois à compter de la date de la première réunion de négociation.

Ce délai est porté à six mois en cas de mise en place de l'intéressement dans l'entreprise.

Article R. 361-3

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

En cas d'échec des négociations, le recours au référendum prévu au 4° de l'article Lp. 361-2 est précédé de l'affichage :

1° Du procès-verbal de désaccord.

2° De la dernière proposition faite par l'employeur aux délégués syndicaux ou aux membres des institutions représentatives du personnel mentionnées à l'article Lp. 361-2.

Article R. 361-4

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

En cas d'échec des négociations, le projet d'accord d'intéressement soumis au référendum des salariés correspond à la dernière proposition formulée par l'employeur dans le cadre des négociations.

Article R. 361-5

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Le projet d'accord d'intéressement soumis au référendum des salariés est réputé ratifié dès lors qu'il a été approuvé par plus des deux tiers des votants.

Article R. 361-6

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Le collège électoral admis à participer au référendum est composé des salariés remplissant les conditions d'électorat définies à l'article Lp. 341-31.

Article Lp. 361-3

Remplacé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Dans les entreprises de plus de 50 salariés soumises aux dispositions des articles Lp. 333-4 et suivants et qui ne disposent pas d'intéressement, l'employeur engage chaque année une négociation sur l'intéressement.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

Dans les trente jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise, l'employeur convoque les parties à la négociation.

Dans les entreprises mentionnées à l'alinéa premier comportant des établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de l'entreprise, au niveau de ses établissements, ou au niveau du groupe d'établissements.

Article Lp. 361-4

Remplacé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Lors de la première réunion de négociation, sont précisés :

- 1° Le lieu et le calendrier des réunions ;
- 2° L'exercice à partir duquel l'intéressement a vocation à s'appliquer ;

Lors de cette réunion l'employeur remet une proposition d'accord et fournit les éléments permettant d'apprécier la pertinence de sa proposition.

Article Lp. 361-5

Remplacé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Lorsqu'au terme de la négociation aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en dernier état, les propositions respectives des parties.

Ce procès-verbal est transmis à l'autorité administrative conformément aux dispositions de l'article Lp. 332-5.

Article Lp. 361-6

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Les entreprises non soumises aux dispositions des articles Lp. 333-4 et suivants peuvent instaurer volontairement un intéressement soit en mettant en œuvre les dispositions définies au présent chapitre, soit en recourant à un dispositif simplifié dont le contenu et les modalités de mises en œuvre sont déterminés par accord collectif interprofessionnel.

Article Lp. 361-7

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Le projet d'accord d'intéressement est soumis pour avis au comité d'entreprise au moins quinze jours avant la signature. A défaut de comité d'entreprise, il est soumis pour avis aux délégués du personnel dans les mêmes conditions.

Les délégués syndicaux ainsi que le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont également informés et consultés sur l'exécution des clauses de l'accord.

Une délibération du congrès précise le contenu et les modalités de cette information.

Article R. 361-7

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er

Chaque année, l'employeur communique aux délégués syndicaux, ainsi qu'au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan synthétique précisant les modalités de mise en œuvre de l'intéressement.

Ce bilan indique notamment :

1° Le montant global de la réserve d'intéressement.

2° Le montant correspondant à la masse salariale brute versée au cours de l'exercice social concerné.

3° La part que constitue le montant de la réserve globale d'intéressement par rapport à celui de la masse salariale brute versée au cours de la période de référence définie conformément au deuxième alinéa de l'article Lp. 361-1.

Ce bilan est transmis au directeur du travail et de l'emploi dans les quinze jours qui suivent l'information et la consultation des représentants syndicaux et du personnel.

Section 3 : Contenu de l'accord

Sous-section 1 : Mentions obligatoires de l'accord

Article Lp. 361-8

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

L'accord d'intéressement précise :

- 1° La période pour laquelle il est conclu ;
- 2° Les établissements concernés ;
- 3° Le cas échéant, l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'intéressement ;
- 4° Les objectifs collectifs de résultats, d'accroissement de la performance ou d'amélioration de la productivité de l'entreprise qui constituent l'objet de l'accord, ainsi que les indicateurs de mesures permettant de les apprécier ;
- 5° Les modalités de détermination du montant de la réserve globale d'intéressement ;
- 6° Les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement entre les bénéficiaires, le cas échéant, selon les catégories de salariés ou les unités de travail ;
- 7° Lorsque l'intéressement est réparti en fonction du nombre de jours de présence effective dans l'entreprise au cours de l'exercice, la définition des périodes assimilées à ces temps de présence effective, ainsi que les conditions de modulation des sommes à répartir ;
- 8° La ou les périodes de versement des produits de l'intéressement ;
- 9° Les modalités d'information individuelle des salariés leur permettant de vérifier que les critères de répartition du produit de l'intéressement définis par l'accord leur ont été correctement appliqués ;
- 10° Les procédures de règlement des différends résultant de l'application de l'accord ;
- 11° Les modalités de révision de l'accord, ou de négociation d'un nouvel accord.

Sous-section 2 : Répartition de l'intéressement

Article Lp. 361-9

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Tous les salariés de l'entreprise bénéficient de l'intéressement.

Article Lp. 361-10

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

L'accord peut conditionner le bénéfice de l'intéressement à une durée d'ancienneté dans l'entreprise.

Une délibération du congrès définit la durée d'ancienneté maximale exigible.

Article R. 361-8

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

La durée maximale d'ancienneté prévue par l'article Lp. 361-10 est de 3 mois.

Article Lp. 361-11

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut être uniforme, proportionnelle aux salaires, ou être modulée en fonction du nombre de jours de présence effective de chaque bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice.

L'accord peut retenir conjointement l'ensemble de ces critères.

Article Lp. 361-12

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Sont assimilées à des périodes de présence effective :

- Les périodes de congés payés et de jours fériés ;
- Les périodes de congés maternité prévues à l'article Lp. 126-8 et de congés d'adoption prévue à l'article Lp. 126-14 ;

- Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article Lp. 127-2 ;

- Les jours d'absence liée à l'exercice d'un mandat syndical, d'un mandat de représentation au sein d'une instance représentative du personnel, ou d'un congé de formation économique, sociale ou syndical.

Les jours d'absence liée à l'exercice d'un mandat au sein d'une instance paritaire, consultative ou de négociation collective.

L'accord peut compléter cette liste.

Article Lp. 361-13

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Lorsque l'intéressement est modulé en fonction du nombre de jours de présence effective dans l'entreprise au cours de l'exercice, les limites de cette modulation sont déterminées par délibération du congrès.

Article R. 361-9

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Les déductions opérées au titre du mécanisme de modulation prévu à l'article Lp. 361-13 ne peuvent excéder 30 % du montant de la prime individuelle totale qui aurait été perçue.

Article R. 361-10

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Le reliquat d'intéressement constaté à l'issue de l'application du mécanisme de modulation est distribué également entre l'ensemble des salariés compris dans le champ d'application de l'accord.

Article Lp. 361-14

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'exercice, sauf lorsque cette rupture est imputable à une faute lourde, le salarié remplissant les conditions pour bénéficier de l'accord, perçoit une prime individuelle d'intéressement qui est calculée au prorata de son ancienneté dans l'entreprise pendant l'exercice concerné.

Le versement de cette prime intervient à l'échéance prévue par l'accord. Le salarié dont le contrat est rompu est informé par lettre recommandée avec accusé de réception de ce versement.

Dans les douze mois qui suivent l'échéance du versement de l'intéressement, les sommes qui n'ont pas pu être versées pour des motifs indépendants de la volonté de l'employeur, sont reversées aux autres salariés bénéficiaires ; la répartition de ces sommes s'effectue conformément aux critères définis par l'accord.

Section 4 : Régime des accords d'intéressement

Sous-section 1 : Durée des accords et renouvellement

Article Lp. 361-15

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée de trois ans. Il prend fin de plein droit à l'échéance de ce terme.

Dans les entreprises visées au premier alinéa de l'article Lp. 361-3, les parties se rencontrent, dans les conditions fixées par cet article, au moins 3 mois avant l'échéance du terme de l'accord, en vue de négocier un nouvel accord.

Dans l'hypothèse où un nouvel accord n'aurait pas été conclu au terme de cette durée, l'accord initial peut être prolongé dans la limite d'une année, selon les modalités prévues à l'article Lp. 361-2.

Sous-section 2 : Dépôt et contrôle administratif

Article Lp. 361-16

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

L'accord est déposé à l'autorité administrative dans les conditions fixées par l'article Lp. 332-5.

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues par l'article Lp. 361-19, il doit être déposé au plus tard le premier jour du quatrième mois précédant la clôture du premier exercice social concerné par l'accord d'intéressement.

Article Lp. 361-17

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

L'autorité administrative dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord ou de l'engagement pour demander, après consultation de l'organisme en charge du recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont relève l'entreprise, la modification ou le retrait des dispositions contraires aux dispositions légales.

Sur le fondement de cette demande, l'accord peut soit faire l'objet d'un avenant, soit être dénoncé à l'initiative d'une des parties en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions légales.

En l'absence de modification de l'accord suite à une demande de l'autorité administrative, les sommes versées ne bénéficient pas des régimes d'exonérations prévus par les articles Lp. 361-19 et Lp. 361-20.

Article R. 361-11

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Lorsque le directeur du travail et de l'emploi demande, en application de l'article Lp. 361-17, le retrait ou la modification des dispositions d'un accord d'intéressement contraires aux dispositions légales, il en informe la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie et la direction des services fiscaux de la Nouvelle-Calédonie.

Il les informe des régularisations effectuées.

Article R. 361-12

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

La caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie ou la direction des services fiscaux de la Nouvelle-Calédonie, lorsqu'elles relèvent dans un accord d'intéressement une irrégularité susceptible d'entraîner la remise en cause des exonérations sociales et fiscales, ne peut remettre en cause de sa propre initiative le bénéfice de ces exonérations. Elles saisissent de leurs constats le directeur du travail et de l'emploi.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas opposables à la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie et à la direction des services fiscaux de la Nouvelle-Calédonie lorsqu'elles constatent, à l'occasion de leurs contrôles, des irrégularités de fait consistant en une application non conforme aux termes de l'accord.

Article Lp. 361-18

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

En l'absence de demande de l'autorité administrative pendant le délai de quatre mois, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

Sous-section 3 : Régime social des sommes versées au titre de l'intéressement

Article Lp. 361-19

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Les sommes attribuées aux salariés en application d'un dispositif d'intéressement n'ont pas le caractère d'élément du salaire au sens du titre IV du livre premier.

Elles sont exonérées de toute cotisation sociale, tant pour l'employeur que pour le salarié, et n'entrent pas en compte pour l'application de la législation relative au salaire minimum garanti.

Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles, à l'exception des sommes distribuées sur la base des mêmes critères que ceux définis pour la mise en œuvre de l'intéressement et ayant un caractère aléatoire, primes de résultat par exemple.

Les dispositions des deux premiers alinéas sont applicables aux sommes distribuées au titre de l'intéressement dans la limite de 20 % de l'ensemble des salaires bruts versés par l'entreprise au cours de la période de référence définie conformément au deuxième alinéa de l'article Lp. 361-1.

Article Lp. 361-20

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Les entreprises qui mettent en œuvre l'intéressement dans les conditions prévues au présent chapitre peuvent déduire des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu le montant des sommes versées en application d'un accord d'intéressement, dans les conditions fixées par le code des impôts de la Nouvelle-Calédonie.

Concernant les salariés, les sommes versées au titre de l'intéressement sont soumises à l'impôt sur le revenu selon les règles fixées par le code des impôts.

Article Lp. 361-21

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Les salariés qui ont adhéré à un plan d'épargne d'entreprise peuvent affecter les sommes qui leur sont attribuées au titre de l'intéressement à la réalisation de ce plan, lorsque ce dernier le prévoit.

Ces sommes bénéficient des avantages fiscaux prévus par l'article Lp. 362-9.

Sous-section 4 : Modalités d'information des salariés

Ce niveau de plan (sous-section 4) n'existe que dans la partie réglementaire.

Article R. 361-13

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

A l'échéance du mois au cours duquel la prime d'intéressement est versée, il est remis au salarié une note annexée au bulletin de paye détaillant les modalités de calcul du montant global de l'intéressement et celui de la somme attribuée au salarié à ce titre.

Section 5 : Modification de la situation juridique de l'entreprise

Article Lp. 361-22

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

En cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission et lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, cet accord cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six mois une négociation, selon les modalités prévues à l'article Lp. 361-2 et suivants.

Section 6: Sanctions civiles

Article Lp. 361-23

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Des astreintes peuvent être prononcées par le juge judiciaire à l'encontre de l'entreprise qui n'exécute pas les obligations qui lui incombent en application du présent chapitre.

Les salariés de l'entreprise en cause et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise concernée ont seuls qualité pour agir.

L'astreinte a un caractère provisoire et est liquidée par le juge après exécution par l'entreprise de ses obligations. Il est tenu compte pour sa liquidation, notamment du préjudice effectivement causé et de la résistance opposée par l'entreprise.

Article Lp. 361-24

Créé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Le fait pour un employeur de ne pas engager la négociation sur l'intéressement en application de l'article Lp. 361-3 est passible d'une amende administrative dont le montant maximum est de 50 000 CFP par salarié comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise à la date de la constatation de l'infraction.

L'autorité administrative informe l'employeur de l'irrégularité relevée et de son intention de prononcer à son encontre une sanction administrative. L'employeur dispose d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations. Il peut se faire assister par une personne de son choix ou représenter par un mandataire. Si les observations présentées n'apportent pas d'éléments de nature à modifier la position de l'autorité administrative, celle-ci, par décision motivée, astreint l'employeur au versement de l'amende.

Chapitre II : Le plan d'épargne d'entreprise

Article Lp. 362-1

Le plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Article Lp. 362-2

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan d'épargne d'entreprise.

Article Lp. 362-3

Le plan d'épargne d'entreprise peut être établi dans toute entreprise à l'initiative de celle-ci ou en vertu d'un accord avec le personnel, notamment en vue de recevoir les versements faits en application du présent titre en ce qui concerne l'intéressement des salariés à l'entreprise.

Article Lp. 362-4

Tous les salariés de l'entreprise à l'exception de ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée doivent pouvoir participer au plan d'épargne d'entreprise. Toutefois, une durée de six mois d'ancienneté au cours de l'exercice est requise.

Les versements annuels d'un salarié à un plan d'épargne d'entreprise ne peuvent excéder un quart de sa rémunération annuelle.

Article Lp. 362-5

Les sommes recueillies par un plan d'épargne d'entreprise peuvent être affectées :

1° A l'acquisition de titres émis par des sociétés ayant leur siège social fixé en Nouvelle-Calédonie ou exploitant une entreprise ou un établissement stable, au sens fiscal du terme, en Nouvelle-Calédonie ;

2° Au placement, pour une durée supérieure à douze mois dans un établissement financier exerçant son activité en Nouvelle-Calédonie ;

3° A l'acquisition de titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable régies par les articles L. 214-15 à L. 214-19 du code monétaire et financier ;

4° A l'acquisition de parts de fonds communs de placement ou des titres émis par les sociétés d'investissement à capital variable régies par les articles L. 214-39 et L. 214-40 du code monétaire et financier ;

Les actifs des fonds communs de placement peuvent également comprendre, soit exclusivement des valeurs mobilières émises par l'entreprise, soit des valeurs mobilières françaises diversifiées comprenant ou non des titres de l'entreprise.

Ces fonds communs de placement peuvent être gérés par l'entreprise dans les conditions prévues par le plan d'épargne.

Article Lp. 362-6

Lorsque tout ou partie de l'épargne recueillie par le plan est destinée à être consacrée à l'acquisition de valeurs mobilières émises par l'entreprise, l'institution d'un fonds commun de placement n'est pas obligatoire.

Les sociétés peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux salariés adhérents au plan d'épargne d'entreprise après renonciation des autres actionnaires. Lorsque les titres sont cotés, le prix de cession est fixé d'après les cours de bourse. Le prix de souscription ne peut être ni supérieur à la moyenne des cours cotés aux vingt séances de bourse précédant le jour de la décision du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas, fixant la date d'ouverture de la souscription, ni inférieur à plus de 20 % à cette moyenne.

Lorsque les titres ne sont pas cotés, le prix de cession est fixé en divisant par le nombre de titres existants le montant de l'actif net calculé d'après le bilan le plus récent, ou, à défaut, à dire d'expert désigné en justice à la demande du président du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas. Le prix de cession doit être ainsi déterminé à chaque exercice sous le contrôle du commissaire aux comptes.

Article Lp. 362-7

Sous réserve des cas énumérés par délibération du congrès, les actions ou parts acquises pour le compte des salariés leur sont délivrées à l'expiration d'un délai minimum de trois ans courant à compter de la date d'acquisition des titres.

Article R. 362-1

Les droits inscrits au plan d'épargne entreprise peuvent exceptionnellement être liquidés ou transférés aux salariés avant le délai normal fixé à l'article Lp. 362-7 dans les cas suivants :

- 1° Mariage du salarié ;
- 2° Naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- 3° Divorce lorsque le salarié conserve la garde d'au moins un enfant ;
- 4° Invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens de la réglementation applicable à la C.A.F.A.T. ;
- 5° Décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- 6° Cessation du contrat de travail ;
- 7° Acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire, de la résidence principale ;
- 8° Création par le bénéficiaire ou son conjoint, ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société commerciale ou coopérative.

Article Lp. 362-8

Des dispositions spéciales peuvent prévoir au sein de chaque entreprise, la prise en charge par l'entreprise des frais de gestion du portefeuille et la majoration des sommes versées par les salariés ou anciens salariés de l'entreprise.

Article Lp. 362-9

Les majorations et frais de gestion mentionnés à l'article Lp. 362-8 sont déduits par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés, de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux des entreprises soumises à la fiscalité minière, de l'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux des entreprises dont l'activité relève de la métallurgie des minerais, selon le cas, dans la limite du plafond du régime général de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie du mois de clôture de l'exercice social.

Ils ne sont pas pris en considération pour l'application de la législation du travail. Ils sont exonérés de toutes cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires.

Chapitre III : Dispositions diverses

Abrogé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 II

Article Lp. 363-1

Remplacé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 15

Abrogé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 II

Abrogé.

Article R. 363-1

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 10-I

Abrogé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er II

[Abrogé].

Article R. 363-2

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 10-I

Abrogé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er II

[Abrogé].

Article Lp. 363-2

Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 15

Abrogé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 II

Abrogé.

Article Lp. 363-3

*Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 15
Abrogé par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 II*

Abrogé.

Article R. 363-3

*Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 10-I
Abrogé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er II*

[Abrogé].

Titre VII : GREVE ET CONFLITS COLLECTIFS

Chapitre I : La grève

Section 1 : Dispositions générales

Article Lp. 371-1

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Son exercice ne peut donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Tout licenciement pour exercice normal du droit de grève est nul de plein droit.

Jurisprudence

Définition : La grève est un conflit collectif du travail initié par les salariés, en vue de faire aboutir des revendications relatives à l'application de leur contrat ou à leurs conditions de travail. Le blocage par d'anciens dirigeants de la société n'est pas une grève (CAN, 20 août 2008, n° 07/616).

L'exercice du droit de grève constitutionnellement reconnu ne doit toutefois pas dégénérer en abus, caractérisé notamment par la commission d'actes illicites par des salariés grévistes. Les actes commis personnellement par le salarié et établis - la charge de la preuve incombant à l'employeur - peuvent constituer une faute lourde pouvant justifier un licenciement. Tel est le cas d'un blocage de l'entrée de l'entreprise, empêchant pendant plusieurs heures l'entrée et la sortie du personnel y travaillant et des clients (TTN, 1er août 2003, n° 02/133 confirmé par Soc., 27 novembre 2007, n° 06-41272).

De même, la participation personnelle et active tant aux faits de violences qu'aux faits d'entrave à la liberté du travail constitue une faute lourde justifiant le licenciement du salarié. Le fait que ces actes

de violence et d'entrave à la liberté du travail aient eu lieu dans un contexte de grève n'enlève rien à leur caractère de gravité. Le droit de grève n'emporte pas celui de disposer arbitrairement des lieux de travail et l'entrave à la liberté du travail constitue incontestablement un acte illicite caractérisant un usage abusif de ce droit (TTN, 7 novembre 2008, n° 07/00265).

En effet, cela constitue incontestablement un acte illicite caractérisant un usage abusif de ce droit que l'employeur peut sanctionner par un licenciement pour faute grave ou lourde, la faute lourde étant définie par celle commise dans l'intention de nuire. En l'espèce, le blocage physique par le salarié de l'accès au parking du restaurant, l'accrochage de banderoles entravant l'accès au restaurant et obligeant les clients à se baisser pour entrer dans le restaurant, constatés par huissier, constituaient un trouble manifestement illicite justifiant le licenciement pour faute lourde (TTN, 24 novembre 2015, n°13/00027).

En revanche, des arrêts de travail courts et répétés, quelque dommageables qu'ils soient pour la production, ne peuvent, en principe, être considérés comme un exercice illicite du droit de grève (Soc., 25 janvier 2011, 09-69030).

Les piquets de grève portant atteinte à la liberté du travail et à la libre circulation de son public, constitué essentiellement de personnes fragiles et vulnérables, et désorganisant incontestablement le fonctionnement de l'institution revêt un caractère illicite, peu importe l'absence de violences ou de troubles manifeste à l'ordre public, conformément à la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de Cassation (Soc 9 février 1984, n° 81-42759). Si par sa nature la faute grave ou lourde nécessite qu'elle soit sanctionnée rapidement, le fait d'attendre une dizaine de jours afin de vérifier la matérialité exacte des faits commis pour chaque personne concernée, alors que l'institution était perturbée par des mouvements sociaux depuis le début de l'année ne saurait être considéré comme tardif. La tardiveté du licenciement ne saurait être retenue pour ôter le caractère de la faute lourde ou grave de la salariée (TTN, 9 octobre 2018, n° 18/191).

Grève de solidarité : La grève de solidarité externe ne peut être reconnue comme régulière que dans la mesure où les salariés, par leur soutien à une autre entreprise, entendent appuyer des revendications professionnelles dont la satisfaction présente un intérêt direct pour eux. En revanche, la cour d'appel considère que la grève est illicite dès lors que le mouvement ne tend pas à défendre des intérêts professionnels intéressant directement les salariés qui y participent. Est également illicite la grève qui se donne pour objet d'affirmer une position politique. Tel est le cas d'une grève s'immisçant dans l'exercice des actes réservés à la puissance publique. Dans ces circonstances, la cour d'appel a retenu que la participation du salarié à un tel mouvement qui n'avait aucun caractère professionnel général mais avait une dimension politique, était illicite, et que la sanction de mise à pied que son employeur avait prise à son encontre était fondée (CAN, 26 juillet 2010, n° 09/432).

Obligation de l'employeur Si durant la grève l'employeur est tenu de fournir aux salariés non-grévistes les moyens d'effectuer leur travail et de payer leur salaire, cette obligation ne s'impose plus à lui dès lors qu'une situation contraignante interdit l'exécution du travail. L'employeur qui s'est trouvé dans l'impossibilité de faire fonctionner son entreprise, justifie d'une situation contraignante, et est dégagé de son obligation en paiement des salaires. En l'espèce, l'entreprise avait été bloquée par des manifestants dont l'expulsion a été ordonnée à plusieurs reprises sans pour autant que la force publique n'intervienne (TTN, 7 mars 2008, n° 07/00018).

Non-paiement des jours de grève Ne constitue pas une sanction, le fait pour l'employeur de ne pas payer les jours non travaillés par le gréviste (TTN, 5 septembre 2008, n° 07/00251).

Section 2 : Dispositions particulières aux services publics

Article Lp. 371-2

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnels civils de la Nouvelle-Calédonie, des provinces et des communes comptant plus de 10 000 habitants, ainsi qu'aux personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et établissements sont chargés de la gestion d'un service public.

Article Lp. 371-3

Lorsque les personnels mentionnés à l'article Lp. 371-2 font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis.

Le préavis émane de l'organisation ou d'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé.

Il précise les motifs du recours à la grève.

Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il fixe le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

Jurisprudence

Préavis imprécis : Un préavis de grève ne comportant ni de date précise, ni de lieu, ni le service concerné par le mouvement de grève annoncé enlève tout intérêt au préavis, son but étant d'éviter des paralysies et des perturbations graves du service public et de faciliter la mise en œuvre de mesures adaptées à l'ampleur de la grève. En l'absence de ces précisions, le préavis est irrégulier ce qui rend la grève illicite (CAN, 18 mai 2011, n° 10/00484).

Article Lp. 371-4

En cas de cessation concertée de travail des personnels mentionnés à l'article Lp. 371-2, l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé.

Des arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou les diverses catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme ne peuvent avoir lieu.

Article Lp. 371-5

L'inobservation des dispositions de la présente section entraîne l'application des sanctions prévues par les statuts ou par les règles concernant les personnels intéressés.

Toutefois, la révocation et la rétrogradation ne peuvent être prononcées qu'en conformité avec la procédure disciplinaire normalement applicable.

Article Lp. 371-6

En ce qui concerne les personnels visés à l'article Lp. 371-2 non soumis aux dispositions relatives aux retenues pour absence de service pour les personnels des collectivités locales et des services publics, l'absence de service fait par suite de cessation concertée du travail entraîne une retenue du traitement ou du salaire et de ses compléments autres que les suppléments pour charges de famille. Les retenues sont opérées en fonction des durées d'absence.

Chapitre II : Procédures de règlement amiable des conflits collectifs

Section 1 : Dispositions générales applicables aux procédures de conciliation et de médiation

Article Lp. 372-1

Tous les conflits collectifs de travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation et de médiation dans les conditions déterminées au présent chapitre.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'exercice du droit de grève.

Voir aussi :



Article Lp. 372-2

Ces procédures ne peuvent être engagées qu'en l'absence de procédure conventionnelle de règlement des conflits collectifs de travail ou après son épuisement.

Article Lp. 372-3

Lorsque le conflit survient à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du renouvellement d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, le gouvernement peut, à la demande écrite et motivée de l'une des parties, engager directement la procédure de médiation dans les conditions prévues à la section 3.

Article Lp. 372-4

Les accords qui interviennent en application des sections 2 et 3 ci-après produisent les effets des conventions et accords collectifs de travail. Ils sont applicables, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent dans les conditions déterminées à l'article Lp. 332-5.

Section 2 : Conciliation

Article Lp. 372-5

A l'issue des réunions de la commission de conciliation, le directeur du travail et de l'emploi ou le fonctionnaire assimilé établit un procès-verbal qui constate l'accord, le désaccord total ou partiel des parties et leur est aussitôt notifié.

Le procès-verbal précise les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord, le cas échéant et ceux sur lesquels le désaccord persiste.

Article Lp. 372-6

L'accord de conciliation est applicable, sauf stipulation contraire, à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent, dans les conditions déterminées à l'article Lp. 332-5.

Article Lp. 372-7

En cas d'échec de la procédure de conciliation et sur demande conforme de toutes les parties concernées, le différend peut être soumis à la procédure de médiation.

Article R. 372-1

La procédure de conciliation peut être engagée par l'une ou l'autre des parties qui adresse sa requête par écrit, au directeur du travail et de l'emploi ou au fonctionnaire chargé du contrôle de la réglementation du travail dans les branches d'activité ne relevant pas du directeur du travail et de l'emploi. La requête mentionne les points sur lesquels porte le désaccord.

Article R. 372-2

Les parties sont convoquées par le directeur du travail et de l'emploi ou le fonctionnaire assimilé, qui procède à la conciliation. Elles peuvent se substituer un représentant ayant qualité pour se concilier. Lorsqu'une des parties ne comparaît pas, le directeur du travail et de l'emploi ou le fonctionnaire assimilé la convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux jours. La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation.

Section 3 : Médiation

Article Lp. 372-8

Le médiateur a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts et, généralement, de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Les parties remettent au médiateur un mémoire contenant leurs observations. Chaque mémoire est communiqué par la partie qui l'a rédigé à la partie adverse.

La recommandation ne peut conclure à l'accomplissement d'actes contraires aux dispositions légales ayant un caractère d'ordre public.

Le médiateur et les experts aux offices desquels il peut recourir, doivent jouir de leurs droits civils et politiques. Ils sont tenus au secret professionnel en ce qui concerne les documents qui leur sont communiqués et les faits qui viendraient à leur connaissance dans l'accomplissement de leur mission.

Article Lp. 372-9

Le médiateur convoque les parties. Après avoir, s'il y a lieu, essayé de les concilier, dans un délai de quinze jours à compter de la désignation, le médiateur leur soumet sous forme de recommandation motivée, des propositions en vue du règlement des points de litige.

Le délai de quinze jours est susceptible d'être prorogé avec l'accord des parties. Toutefois, lorsque le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la violation des dispositions légales ou conventionnelles, il doit recommander aux parties de soumettre le conflit à la juridiction de droit commun compétente pour en connaître.

A dater de la réception de la proposition de règlement du conflit soumise par le médiateur aux parties, celles-ci ont la faculté, pendant un délai de huit jours, de notifier au médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elles rejettent sa proposition. Ces rejets doivent être motivés. Le médiateur informe aussitôt, par lettre recommandée, la ou les autres organisations parties au conflit de ces rejets et de leurs motivations.

Au terme du délai de huit jours prévus ci-dessus, le médiateur constate l'accord ou le désaccord des parties. L'accord sur la recommandation du médiateur lie les parties, dans les conditions déterminées en matière de conventions et d'accords collectifs de travail. Il est applicable dans les conditions prévues à l'article Lp. 332-5.

Article Lp. 372-10

En cas d'échec de la tentative de médiation et après l'expiration d'un délai de quarante-huit heures à compter de la constatation du désaccord, le médiateur communique à l'autorité administrative le texte de la recommandation motivée et signée, accompagné d'un rapport sur le différend, ainsi que les rejets motivés adressés par les parties, au médiateur.

Les conclusions de la recommandation du médiateur et les rejets des parties ainsi que leurs motivations sont rendus publics, dans un délai de trois mois, par l'autorité administrative.

Le rapport du médiateur peut être rendu public sur décision de l'autorité administrative.

Article R. 372-3

La procédure de médiation peut être engagée par le directeur du travail et de l'emploi ou le fonctionnaire qui a assuré la conciliation, dans un délai de quatre jours francs à compter de la demande.

Il convoque les parties et les invite à désigner un médiateur dans un délai fixé d'un commun accord, aux fins de favoriser le règlement amiable du conflit collectif.

Cette procédure peut également être engagée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie à la demande écrite et motivée d'une des parties.

Si les parties ne s'entendent pas pour désigner un médiateur, ce dernier est choisi par l'autorité administrative sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence économique et sociale.

Le médiateur choisi sur la liste établie conformément aux dispositions ci-dessous, ne peut être pris ni parmi les personnes qui ont participé à la première tentative de conciliation, ni parmi celles qui ont un intérêt direct dans le conflit.

Article R. 372-4

La liste des médiateurs est arrêtée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie sur proposition du directeur du travail et de l'emploi, après consultation et examen des suggestions des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

Les fonctionnaires d'autorité ne peuvent figurer sur la liste des médiateurs.

Cette liste est communiquée au Premier Président de la Cour d'Appel et publiée au Journal Officiel de la Nouvelle-Calédonie.

La liste des médiateurs est soumise à révision tous les trois ans. Elle peut être révisée ou complétée à toute époque, en cas de besoin.

Section 4 : Dispositions pénales

Article R. 372-5

Le fait, pour une partie régulièrement convoquée dans les conditions prévues à l'article R. 372-2 de ne comparaître sans motif légitime, ou de ne pas se faire représenter, est puni des peines d'amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe.

Un rapport est établi par le directeur du travail et de l'emploi ou le médiateur et est transmis au parquet.

Article R. 372-6

Lorsque la communication des documents visés à l'article Lp. 372-5 est sciemment refusée au médiateur, celui-ci remet un rapport au directeur du travail et de l'emploi ou au fonctionnaire assimilé qui le transmet au parquet. L'infraction est passible des peines d'amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe.

Titre VIII : DIALOGUE SOCIAL

Chapitre I : Le conseil du dialogue social

Article Lp. 381-1

Remplacé par la loi du pays n° 2010-13 du 31 décembre 2010 – Art. 1^{er}

Le conseil du dialogue social comprend, en nombre égal, des représentants des organisations syndicales de salariés et des représentants des organisations syndicales d'employeurs, reconnues représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

Section 1 : Attributions

Article Lp. 381-2

Créé par la loi du pays n° 2010-13 du 31 décembre 2010 – Art. 1^{er}

Chaque année, lors d'une conférence sociale avec le gouvernement, le conseil du dialogue social est informé des orientations de l'action du gouvernement, de ses projets de réforme dans les domaines du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de la protection et de la prévoyance sociale des salariés ainsi que du calendrier de leur mise en œuvre.

Le conseil du dialogue social présente au gouvernement, à l'occasion de cette conférence sociale, ses propositions dans les domaines visés à l'alinéa précédent.

Article Lp. 381-3

Créé par la loi du pays n° 2010-13 du 31 décembre 2010 – Art. 1^{er}

Le conseil du dialogue social est, en outre, chargé notamment :

1° d'émettre un avis sur tous les textes concernant le travail, l'emploi, la formation professionnelle, la protection et la prévoyance sociale des salariés. Il peut également émettre un avis sur toute question relevant de ces mêmes domaines ;

2° de proposer au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et aux organisations syndicales toutes mesures de nature à faciliter le développement de la négociation collective ;

3° de faire des propositions au gouvernement sur l'évolution des salaires minimum garantis prévus aux articles Lp. 142-1 et Lp. 142-2 ;

4° d'assurer un suivi annuel de l'évolution des rémunérations minimales déterminées par les conventions et accords collectifs ;

5° de contribuer à la définition des actions à mettre en œuvre pour assurer la formation des acteurs sociaux ;

6° de contribuer à la mise en œuvre de dispositifs d'anticipation et de régulation des conflits sociaux ;

7° de promouvoir la production d'outils de gestion des relations de travail dans l'entreprise ;

8° de manière générale, de prendre toute initiative pour favoriser le développement du dialogue social, la concertation et la réflexion, dans son champ de compétences.

Section 2 : La conférence sociale annuelle

Article Lp. 381-4

Créé par la loi du pays n° 2010-13 du 31 décembre 2010 – Art. 1-V

Dans le cadre de la préparation de la conférence sociale annuelle, le gouvernement communique préalablement au conseil du dialogue social un document présentant les motivations et les objectifs poursuivis par les orientations et les projets de réforme prévus à l'article Lp. 381-2 ainsi que les principales caractéristiques de leur contenu.

Le conseil du dialogue social communique au gouvernement un document récapitulant ses propositions dans les domaines de sa compétence.

Article R. 381-1

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

La date de la conférence sociale prévue à l'article Lp. 381-2 est fixée d'un commun accord entre le gouvernement et le conseil du dialogue social au cours du dernier trimestre de l'année civile. Elle est arrêtée par le gouvernement et communiquée au moins six semaines avant au conseil du dialogue social.

Article R. 381-2

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le document prévu au premier alinéa de l'article Lp. 381-4 est transmis au conseil du dialogue social au moins six semaines avant la date de tenue de la conférence sociale.

Le conseil du dialogue social transmet au gouvernement un document récapitulant ses propositions dans les quinze jours qui suivent la réception du document établi par le gouvernement.

Article Lp. 381-5

Créé par la loi du pays n° 2010-13 du 31 décembre 2010 – Art. -1-V

Lorsque le conseil du dialogue social souhaite engager une concertation en son sein sur l'un des projets présentés par le gouvernement lors de la conférence sociale annuelle, il le lui fait connaître et lui indique le délai qu'il estime nécessaire pour mener à bien cette concertation.

Le résultat de cette concertation est transmis au gouvernement sous la forme d'un document de propositions détaillées.

En cas d'urgence, le gouvernement peut, sans attendre le résultat de la concertation, engager la procédure d'adoption d'un projet de texte. Il fait connaître sa décision motivée au conseil du dialogue social.

Article R. 381-3

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Lorsque la concertation au sein du conseil du dialogue social prévue à l'article Lp. 381-5 n'aboutit pas, ou à la demande d'un membre au moins, un document récapitulant les positions de chacun des membres du conseil du dialogue social est transmis au gouvernement.

Section 3 : Organisation et fonctionnement

Sous-section 1 : Organisation

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

Article Lp. 381-6

Créé par la loi du pays n° 2010-13 du 31 décembre 2010 – Art. -1-VI

Le gouvernement procède par arrêté à la nomination des membres du conseil du dialogue social, proposés par les organisations syndicales représentatives, parmi les personnes composant leurs organes dirigeants.

Article R. 381-4

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le nombre de membres du conseil du dialogue social est arrêté par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Le nombre de membres titulaires est égal au double du nombre le plus élevé d'organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie soit de salariés, soit d'employeurs. Il compte autant de titulaires que de suppléants.

Le reliquat des sièges est attribué conformément aux dispositions des troisième et quatrième alinéas de l'article R. 322-4.

Article R. 381-5

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le mandat des membres du conseil du dialogue social prend fin à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la parution au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie du dernier arrêté visé à

l'article R. 322-3 constatant la liste des organisations syndicales représentatives, au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 381-6

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Lorsqu'un représentant perd les qualités au titre desquelles il a été nommé, le mandat cesse de plein droit.

Il est procédé à une nouvelle nomination pour la durée du mandat restant à courir.

Article R. 381-7

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le conseil du dialogue social est présidé par deux co-présidents dont l'un représente le collège employeur, et l'autre le collège salarié.

Les co-présidents sont élus pour la durée du mandat des membres du conseil, par leur collège respectif, à bulletin secret.

Dans chaque collège, l'élection est acquise à la majorité absolue des voix au premier tour, puis à la majorité simple au second tour. En cas d'égalité de voix, le candidat le plus âgé est élu.

La perte du mandat de membre du conseil du dialogue social entraîne la perte du mandat de président. Il est alors procédé à une nouvelle élection pour la durée du mandat restant à courir.

Sous-section 2 : Fonctionnement.

Ce niveau de plan (sous-section2) n'existe que dans la partie réglementaire.

Article R. 381-8

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le fonctionnement du conseil du dialogue social est assuré par une dotation spécifique décidée chaque année au moment du vote du budget de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 381-9

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Lorsqu'en application du 1° de l'article Lp. 381-3 du code du travail, le conseil du dialogue social est saisi par le président du gouvernement d'une demande d'avis, il dispose d'un délai d'un mois, à compter de la saisine, pour se prononcer. Passé ce délai, l'avis est réputé donné.

En cas d'urgence, signalée dans la demande, l'avis doit être rendu dans les 15 jours. Passé ce délai, il est réputé donné.

L'avis comporte s'il y a lieu les observations ou les recommandations des membres du conseil.

Article R. 381-10

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le conseil du dialogue social se réunit sur convocation de ses co-présidents ou à la demande de ses membres représentant la majorité des voix, les deux collèges confondus.

Des experts peuvent assister aux séances mais ne peuvent participer au vote.

Article R. 381-11

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le gouvernement et le conseil du dialogue social se réunissent au moins une fois par trimestre afin de s'informer mutuellement de l'état d'avancement des travaux en cours.

Article R. 381-12

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le conseil ne peut valablement siéger que si, par collège, les membres représentant la majorité des voix sont présents.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, une deuxième réunion est convoquée dans un délai de huit jours dans les mêmes formes. Le conseil se réunit alors valablement sans condition de quorum.

Article R. 381-13

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Les décisions du conseil sont prises par consensus ou, à défaut, par un vote acquis à la majorité des 2/3 des voix des deux collèges confondus.

Article R. 381-14

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le nombre de voix attribuées à chacune des organisations syndicales de salariés est proportionnel au pourcentage de voix obtenues lors des élections professionnelles déterminant leur représentativité.

Article R. 381-15

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Les autres modalités de fonctionnement du conseil du dialogue social sont définies par le règlement intérieur du conseil.

Article Lp. 381-7

Créé par la loi du pays n° 2010-13 du 31 décembre 2010 – Art. -1-VI

Le conseil du dialogue social sollicite pour l'accomplissement de ses missions le concours des administrations et des établissements publics de la Nouvelle-Calédonie qui sont tenus de lui fournir les éléments demandés dont ils disposent, dans les limites fixées par les articles 6 à 13 de la loi modifiée n° 78-753 du 17 juillet 1978 portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public et diverses dispositions d'ordre administratif.

Article Lp. 381-8

Créé par la loi du pays n° 2010-13 du 31 décembre 2010 – Art. -1-VI

L'employeur accorde à tout salarié de son entreprise, membre du conseil du dialogue social, le temps nécessaire pour participer aux réunions du conseil.

L'autorisation d'absence est accordée sur convocation du conseil. Le salarié fournit à son retour une attestation de présence à la réunion.

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

Article Lp. 381-9

Créé par la loi du pays n° 2010-13 du 31 décembre 2010 – Art. -1-VI

Les modalités d'organisation et de fonctionnement du conseil du dialogue social sont déterminées par délibération du congrès.

Chapitre II : La commission consultative du travail

Article Lp. 382-1

Créé par la loi du pays n° 2010-13 du 31 décembre 2010 – Art. 2

Une commission consultative du travail est instituée auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie qui en assure la présidence.

Cette commission comprend un nombre égal d'employeurs et de salariés désignés respectivement par les organisations représentatives des uns et des autres au sens de l'article Lp. 322-2.

Article R. 382-1

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

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

La commission consultative du travail procède à l'examen et à la consolidation des résultats annuels des élections des délégués du personnel.

Elle rend un avis au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie sur la fixation du salaire minimum garanti.

Article R. 382-2

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

La commission consultative du travail est composée d'un nombre égal de représentants d'organisations syndicales de salariés représentatives dans le secteur privé au niveau interprofessionnel et de représentants d'organisations professionnelles d'employeurs.

En outre, siège également avec voix consultative un représentant de l'organisation syndicale la plus représentative dans le collège des cadres, ingénieurs et assimilés.

Article R. 382-3

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

Les sièges sont attribués pour une durée de deux ans par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 382-4

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

En fonction de l'ordre du jour de la réunion, chaque organisation désigne son ou ses représentants qui doivent être porteurs d'un mandat les habilitant à prendre part en son nom aux travaux de la commission.

Article R. 382-5

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

Ne peuvent siéger à la commission que les citoyens âgés de vingt-trois ans au moins, jouissant de leurs droits civils et politiques et n'ayant encouru aucune condamnation pour infraction délictuelle à la législation du travail.

Article R. 382-6

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

La commission consultative du travail se réunit sur convocation du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou de son représentant.

La convocation indique l'ordre du jour de la séance. Elle est accompagnée, le cas échéant, de toute la documentation nécessaire. La commission consultative du travail peut également se réunir à la demande de la majorité de ses membres, adressée au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Une consultation des membres à domicile peut être effectuée pour le cas prévu à l'article Lp. 142-1. L'avis des membres doit parvenir à la direction du travail et de l'emploi dans les cinq jours suivant la date d'envoi de la consultation.

Passé ce délai, l'avis est réputé favorable.

Article R. 382-7

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

A la demande du président ou de la majorité de ses membres, la commission consultative du travail peut entendre tout expert de son choix.

Elle peut également demander aux services intéressés, par l'intermédiaire de son président, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

Article R. 382-8

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

La commission consultative du travail ne peut valablement émettre d'avis que si la moitié au moins de ses membres est présente.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, la commission est convoquée une seconde fois. Aucun quorum n'est nécessaire dès qu'il s'agit d'une seconde réunion. En cas d'urgence, elle peut siéger dans les vingt-quatre heures.

Les avis sont pris à la majorité des membres présents.

Le directeur du travail et de l'emploi assiste de droit avec voix consultative aux séances de la commission.

Article R. 382-9

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

Le secrétariat de la commission est assuré par la direction du travail et de l'emploi.

Article R. 382-10

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

Il est tenu un registre sur lequel sont portés les comptes rendus et les avis émis par la commission consultative du travail.

Chapitre III : Actions en faveur de l'amélioration et la promotion du dialogue social

Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 8

Article Lp. 383-1

Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 8

La Nouvelle-Calédonie peut participer au financement ou initier l'organisation de manifestations ou d'actions visant à améliorer et à promouvoir le dialogue social ainsi que l'amélioration des conditions de travail en entreprise.

Les dispositions du présent article sont également applicables au financement d'études ou d'audits destinés à accroître la connaissance des risques techniques ou environnementaux encourus par certaines catégories de salariés.

Une délibération du congrès détermine les modalités d'application du présent article.

Voir aussi :



Article R. 383-1

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 - Art.4

Les actions ou manifestations mentionnées à l'article Lp. 383-1 concernent notamment les colloques, forums, campagnes médiatiques, campagnes de prévention, de santé et sécurité au travail.

La participation de la Nouvelle-Calédonie à ces actions ou manifestations s'effectue soit directement, soit par la prise en charge financière des organismes prestataires.

Des conventions entre la Nouvelle-Calédonie et les organismes prestataires sont conclues afin de fixer les modalités d'attribution de la participation financière.

HISTORIQUE DU LIVRE III

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
Créée par :	Délibération n° 366 du 14 février 2008 relative au code du travail de Nouvelle-Calédonie.	JONC du 27 février 2008 Page 1550
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
Modifié par :	Loi du pays n° 2010-13 du 31 décembre 2010 relative au dialogue social.	JONC du 31 décembre 2010 Page 10934
Modifiée par :	Délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 relative au conseil du dialogue social.	JONC du 3 mai 2011 Page 3455
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
Modifié par :	Loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 relative à l'intéressement.	JONC du 25 février 2014 Page 2023
Modifiée par :	Délibération n° 115 du 18 février 2014 portant diverses dispositions relatives au droit du travail.	JONC du 6 mars 2014 Page 2257
Modifiée par :	Délibération n° 117/CP du 18 février 2014 relative à l'intéressement.	JONC du 6 mars 2014 Page 2258
Modifié par :	Loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 portant statut des gens de mer.	JONC du 18 février 2016 Page 1190
Modifié par :	Loi du pays n° 2017-5 du 21 mars 2017 instituant un dispositif simplifié d'emploi.	JONC du 28 mars 2017 Page 3806
Modifié par :	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.	JONC du 28 mars 2017 Page 3807
Modifié par :	Loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 relative à la formation tout au long de la vie et portant modification du Code du travail de Nouvelle-Calédonie.	JONC du 28 mars 2017 Page 3809
Modifiée par :	Délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 relative à la formation tout au long de la vie et portant modification du code du travail de Nouvelle-Calédonie.	JONC du 31 mars 2017 Page 3974
Modifiée par :	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.	JONC du 31 mars 2017 Page 3988
Modifié par :	Délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 relative à la gouvernance du	JONC du 27 novembre 2018

	<i>secteur de l'emploi, de l'insertion, la formation et de l'orientation professionnelles.</i>	
<i>Modifié par :</i>	<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>
<i>Modifié par :</i>	<i>Délibération n° 180 du 4 novembre 2021 prise en application du titre II de la loi du pays n° 2021-4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie.</i>	<i>JONC du 11 novembre 2021 Page 16363</i>
<i>Modifié par :</i>	<i>Délibération n° 93/CP du 4 novembre 2022 portant diverses dispositions modificatives et complémentaires intéressant la réforme de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie.</i>	<i>JONC du 15 novembre 2022 Page 20621</i>
<i>Modifié par :</i>	<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>

