L'edition

Code du Travail de Nouvelle-Calédonie

GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALEDONIE

L'*e*DITION

AVANT PROPOS

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

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

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

Aussi pour conserver la qualité de ces éditions tout en surmontant les contraintes et répondre à l'attente des utilisateurs qui souhaitaient 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 : *e*dition du Code du travail de Nouvelle-Calédonie. L'*e*CTNC 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.

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.

TABLE DES MATIERES

LIVRE I : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL 26

TITRE I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES 26

CHAPITRE IER : CHAMP D'APPLICATION 26

CHAPITRE II : DISCRIMINATIONS ET EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 31

CHAPITRE III : RELATIONS DE TRAVAIL 33

CHAPITRE IV : HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL 35

CHAPITRE V : HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL 39

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS PENALES 42

TITRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL 44

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES 44

CHAPITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE 51

Section 1 : Dispositions générales 51

Section 2 : Licenciement pour motif personnel 57

Sous-section 1 : Cause réelle et sérieuse 57

Sous-section 2 : Procédure de licenciement 65

Section 3 : Licenciement pour motif économique 71

Sous-section 1 : Cause réelle et sérieuse 71

Sous-section 2 : Procédure 73

Section 4 : Rupture du contrat conclu pour la durée d'un chantier 79

Section 5 : Conséquences du licenciement 80

Sous-section 1 : Préavis et indemnité de licenciement 80

Sous-section 2 : Dispositions particulières aux salariés mis à disposition 83

Sous-section 3 : Documents établis à l'expiration du contrat 83

Section 6 : Contestation et sanctions des irrégularités du licenciement 85

Sous-section 1 : Dispositions communes 85

Sous-section 2 : Licenciement pour motif économique 86

Section 7 : Autres cas de rupture 87

Sous-section 1 : Rupture à l'initiative du salarié 87

Sous-section 2 : Retraite 88

CHAPITRE III : CONTRAT A DUREE DETERMINEE 91

Section 1 : Champ d'application 91

Section 2 : Cas de recours et durée du contrat 91

Section 3 : Forme, contenu et transmission du contrat 95

Section 4 : Période d'essai 96

Section 5 : Conditions d'exécution du contrat 97

Section 6 : Rupture anticipée, échéance du terme et requalification du contrat 98

CHAPITRE IV : PRET DE MAIN D'ŒUVRE ET CONTRAT DE MISE A DISPOSITION 102

Section 1 : Principes et définitions 102

Section 2 : Conditions de recours 103

Section 3 : Contrat de mise à disposition et entreprise de travail temporaire 105

Sous-section 1 : Contrat de mise à disposition 105

Sous-section 2 : Entreprise de travail temporaire 105

Paragraphe 1 : Règles de contrôle 105

Paragraphe 2 : Garantie financière 107

Paragraphe 3 : Dispositions en cas d'absence de déclaration ou de garantie financière 112

Paragraphe 4 : Statut des salariés 112

Section 4 : Contrat de mission 112

Sous-section 1 : Contenu et transmission du contrat 112

Sous-section 2 : Période d'essai 113

Sous-section 3 : Rémunération 114

Sous-section 4 : Conditions de travail 114

Sous-section 5 : Echéance du terme et rupture anticipée 114

Sous-section 6 : Requalification du contrat 116

Section 5 : Groupement d'employeurs 116

Sous-section 1 : Objet 116

Sous-section 2 : Champ d'intervention 117

Sous-section 3 : Forme juridique 117

Sous-section 4 : Consultation des représentants du personnel 118

Sous-section 5 : Déclaration 118

Paragraphe 1 : Opposition 119

Paragraphe 2 : Contestation de la décision administrative 120

Sous-section 6 : La responsabilité solidaire des adhérents 121

Sous-section 7 : La relation contractuelle entre le salarié et le groupement d'employeurs 121

Sous-section 8 : Egalité de traitement entre les salariés 122

Sous-section 9 : Relations entre le salarié du groupement et l'entreprise utilisatrice 122

Sous-section 10 : Relations entre le salarié du groupement et l'entreprise utilisatrice 123

Sous-section 11 : Dispositions relatives aux groupements d'employeurs constitués au sein d'une société coopérative existante 123

Paragraphe 1 : Constitution 123

Paragraphe 2 : Conditions d'emploi et de travail 124

CHAPITRE V : LE CHEQUE EMPLOI-SERVICE ET DISPOSITIF SIMPLIFIE D'EMPLOI 125

Section 1 : Champ d'application 125

Section 2 : Régime juridique 126

Section 3 : Modalités d'émission des chèques emploi service 129

Section 4 : Contenu du chèque emploi service 129

Section 5 : Dispositions particulières à l'agriculture 131

Section 6 : Le dispositif simplifié d'emploi 132

CHAPITRE VI : MATERNITE, ADOPTION ET EDUCATION DES ENFANTS 135

Section 1 : Protection de la grossesse, de la maternité et adoption 135

Sous-section 1 : Embauche, mutation et rupture du contrat de travail 135

Sous-section 2 : Congé de maternité et d'adoption 138

Section 2 : Education des enfants 141

Sous-section 1 : Congé parental d'éducation et passage à temps partiel 141

Sous-section 2 : Démission pour élever un enfant 144

Sous-section 3 : Action de formation professionnelle 145

Sous-section 4 : Sanctions 145

CHAPITRE VII : ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE 146

CHAPITRE VIII : DISPOSITIONS PENALES 153

TITRE III : REGLEMENT INTERIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE 158

CHAPITRE I : REGLEMENT INTERIEUR 158

Section 1 : Champ d'application 158

Section 2 : Contenu et conditions de validité 158

Section 3 : Contrôle administratif et juridictionnel 160

CHAPITRE II : DROIT DISCIPLINAIRE 161

Section 1 : Sanction disciplinaire 161

Section 2 : Procédure disciplinaire 162

Section 3 : Prescription des faits fautifs 164

Section 4 : Contrôle 166

CHAPITRE III : DISPOSITIONS PENALES 167

TITRE IV : SALAIRES 168

CHAPITRE I : EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 168

CHAPITRE II : SALAIRE MINIMUM GARANTI 172

Section 1 : Modalités de fixation 172

Section 2 : Rémunération mensuelle minimale 173

CHAPITRE III : PAIEMENT DU SALAIRE 174

Section 1 : Dispositions générales 174

Section 2 : Mensualisation 174

Section 3 : Bulletin de paie 177

Section 4 : Action en paiement et prescription 179

CHAPITRE IV : PROTECTION DU SALAIRE 180

Section 1 : Privilèges et garanties de la créance de salaire 180

Section 2 : Retenues sur salaire 183

Section 3 : Saisies et cessions 185

CHAPITRE V : TITRES-REPAS 194

Section 1 : Emission 194

Section 2 : Utilisation 197

Sous-section 2 : Contrôle de la gestion 201

Section 5 : Commission des titres-repas de la Nouvelle-Calédonie. 201

Sous-section 1 : Missions 201

Sous-section 2 : Organisation et fonctionnement 202

Section 3 : Régime fiscal des titres-repas 203

Section 4 : Dispositions d'application 203

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS PENALES 204

TITRE V : RESOLUTION DES LITIGES INDIVIDUELS : TRIBUNAL DU TRAVAIL 205

LIVRE II : DUREE DU TRAVAIL ET SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 207

TITRE I : CHAMP D'APPLICATION 207

CHAPITRE UNIQUE 207

TITRE II : DUREE DU TRAVAIL, REPARTITION ET AMENAGEMENT DES HORAIRES 208

CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL 208

Section 1 : Durée légale et heures supplémentaires 208

Sous-section 1 : Durée légale 208

Sous-section 2 : Heures supplémentaires 209

Paragraphe 1 : Contreparties aux heures supplémentaires 209

Paragraphe 2 : Contingent annuel d'heures supplémentaires et dérogations 212

Section 2 : Durées maximales du travail 213

Sous-section 1 : Durée quotidienne maximale 213

Sous-section 2 : Durées hebdomadaires maximales 214

Section 3 : Dispositions d'application 216

CHAPITRE II : REPARTITION ET AMENAGEMENT DES HORAIRES 216

Section 1 : Répartition de l'horaire collectif 216

Sous-section 1 : Cycles de travail 216

Sous-section 2 : Répartition de l'horaire sur tout ou partie de l'année 218

Section 2 : Aménagement des horaires 220

Sous-section 1 : Horaires individualisés 220

Sous-section 2 : Récupération des heures perdues 221

Sous-section 3 : Aménagement pour la pratique du sport 222

Section 3 : Travail de nuit 223

Section 4 : Dispositions d'application 223

CHAPITRE III : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET TRAVAIL INTERMITTENT 224

Section 1 : Travail à temps partiel 224

Sous-section 1 : Définitions et conditions de mise en œuvre 224

Sous-section 2 : Egalité de traitement avec les salariés à temps plein 225

Sous-section 3 : Contrat et conditions de travail 226

Section 2 : Travail intermittent 228

Section 3 : Dispositions d'application 229

CHAPITRE IV : CONTROLE DE LA DUREE DU TRAVAIL 229

CHAPITRE V : DISPOSITIONS PENALES 230

TITRE III : REPOS ET JOURS FERIES 232

CHAPITRE I : REPOS HEBDOMADAIRE 232

Section 1 : Principes 232

Section 2 : Dérogations 233

Sous-section 1 : Dérogations au repos hebdomadaire 233

Paragraphe 1 : Travaux urgents 233

Paragraphe 2 : Industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail 234

Paragraphe 3 : Travaux dans les ports, débarcadères et stations 234

Paragraphe 4 : Activités saisonnières 234

Paragraphe 5 : Travaux de nettoyage des locaux industriels et de maintenance 235

Paragraphe 6 : Etablissements fonctionnant en continu 235

Paragraphe 7 : Gardiens et concierges 235

Sous-section 2 : Dérogations au repos dominical 235

Paragraphe 1 : Dérogations permanentes de droit 235

Sous-paragraphe 2 : Equipes de suppléances 240

Paragraphe 3 : Dérogations temporaires au repos dominical sur autorisation administrative 241

Section 3 : Décisions de fermeture 242

Section 4 : Contrôle du repos hebdomadaire 243

CHAPITRE II : JOURS FERIES 244

Section 1 : Dispositions générales 244

Section 2 : Journée du 1er mai 245

TITRE IV : CONGES PAYES ET AUTRES CONGES 246

CHAPITRE I : CONGES PAYES 246

Section 1 : Droit au congé 246

Section 2 : Durée du congé 246

Section 3 : Prise des congés 248

Sous-section 1 : Période de congé et ordre des départs 248

Sous-section 2 : Règles de fractionnement 250

Section 4 : Indemnités de congé 251

Section 5 : Don de jours de congé pour maladie grave d'un enfant. 254

CHAPITRE II : AUTRES CONGES 257

Section 1 : Congés pour évènements familiaux 257

Section 2 : Congés de formation économique et de formation syndicale et de formation des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 258

Section 3 : Congé pour la création ou la reprise d'entreprise et congé sabbatique 259

Sous-section 1 : Congé pour la création ou la reprise d'entreprise 259

Sous-section 2 : Congé sabbatique 261

Sous-section 3 : Dispositions communes au congé pour la création d'entreprise et au congé sabbatique 262

Section 4 : Congés des salariés candidats ou élus à un mandat politique 265

Section 5 : Congés au titre du service national 265

Section 6 : Congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales 267

Section 7 : Congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive 270

Section 8 : Congé en faveur des entraîneurs sportifs 275

Section 9 : Congé pour l'exercice d'une activité bénévole de sauveteur en mer. 279

Section 10 : Congé pour permanence syndicale 280

Section 11 : Congés pour responsabilités coutumières. 283

CHAPITRE III : DISPOSITIONS PENALES 286

TITRE V : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX JEUNES TRAVAILLEURS 286

CHAPITRE I : AGE D'ADMISSION 286

CHAPITRE II : DUREE DU TRAVAIL 288

CHAPITRE III : TRAVAIL DE NUIT 288

CHAPITRE IV : REPOS ET CONGES 289

CHAPITRE V : SALAIRE 289

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS PENALES 290

TITRE VI : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 291

CHAPITRE I : PRINCIPES GENERAUX 291

Section 1 : Principes généraux de prévention 291

Sous-section 1 : Obligations de l'employeur 291

Sous-section 2 : Organisation de la prévention dans l'entreprise 297

Sous-section 3 : Obligations des travailleurs 298

Sous-section 4 : Dispositions d'application 299

Section 3 : Autres dispositions 301

Section 4 : Droit d'alerte et de retrait 303

Section 5 : Formation à la sécurité 304

CHAPITRE II : COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL 306

Section 1 : Conditions de mise en place 306

Section 2 : Attributions 307

Sous-section 1 : Missions 307

Sous-section 2 : Consultations obligatoires 309

Sous-section 2 : Désignation 312

Section 4 : Fonctionnement 313

Sous-section 1 : Réunions 313

Sous-section 2 : Informations 314

Sous-section 3 : Recours à un expert 314

Sous-section 4 : Heures de délégation 315

CHAPITRE III : SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL 316

Section 1 : Missions et organisation 316

Paragraphe 1 : Dispositions générales. 316

Paragraphe 2 : Service autonome de santé au travail. 318

Paragraphe 3 : Le service de santé au travail interentreprises. 319

Paragraphe 4 : Rapport annuel d'activité. 321

Section 2 : Personnels concourant aux services de santé au travail 323

Sous-section 1 : Médecin du travail. 323

Paragraphe 1 : Missions du médecin du travail. 323

Paragraphe 2 : Recrutement et conditions d'exercice. 324

Sous-section 2 : Collaborateur médecin. 327

Sous-section 3 : Interne en médecine du travail 328

Sous-section 4 : Personnel infirmier et premiers secours 329

Sous-section 5 : Intervenant en prévention des risques professionnels des services de santé au travail interentreprises 331

Sous-section 6 : Assistant de service de santé au travail 332

Section 3 : Action et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail 332

Sous-section 1 : Action sur le milieu du travail 332

Sous-section 2 : Suivi individuel de l'état de santé du travailleur 337

Paragraphe 1 : Visite d'information et de prévention 337

Paragraphe 2 : Suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs 342

Paragraphe 3 : Visites de pré-reprise et de reprise du travail 348

Paragraphe 4 : Visites à la demande de l'employeur du travailleur ou du médecin du travail 350

Paragraphe 5 : Examens complémentaires 350

Paragraphe 6 : Déclaration d'inaptitude 352

Sous-section 3 : Fiche d'entreprise 353

Section 4 - Suivi de l'état de santé des travailleurs temporaires 354

Paragraphe 1 : Suivi individuel de l'état de santé 354

Paragraphe 2 : Communication d'information entre entreprises de travail temporaires et entreprises utilisatrices 356

CHAPITRE IV : CONTROLE 356

Section 1 : Mises en demeure 356

Sous-section 1 : Mise en demeure de l'inspecteur du travail 356

Sous-section 2 : Mises en demeure de l'inspecteur du travail et du contrôleur du travail 357

Section 2 : Procédure de référé 359

Section 3 : Arrêts temporaires 359

CHAPITRE V : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX LIEUX DE TRAVAIL 361

CHAPITRE VI : EQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET MOYENS DE PROTECTION 362

CHAPITRE VII : PREVENTION DE CERTAINS RISQUES D'EXPOSITION 363

CHAPITRE VIII : PREVENTION DES RISQUES LIES A CERTAINES ACTIVITES OU OPERATIONS 363

CHAPITRE IX : DISPOSITIONS PENALES 363

LIVRE III : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL 366

TITRE I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES 366

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION 366

CHAPITRE II : CALCUL DES SEUILS D'EFFECTIFS 366

CHAPITRE III : DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES 367

TITRE II : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS 367

CHAPITRE I : STATUT JURIDIQUE 367

Section 1 : Objet et constitution 367

Section 2 : Capacité civile 369

Section 3 : Union de syndicats 371

Section 4 : Marques syndicales 371

Section 5 : Ressources et moyens 372

Sous-section 1 : Emploi de permanents syndicaux par les organisations syndicales 372

Sous-section 2 : Financement des permanents syndicaux des organisations syndicales patronales et salariales 373

CHAPITRE II : REPRESENTATIVITE SYNDICALE 377

CHAPITRE III : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 381

Section 1 : Principes 381

Section 2 : Section syndicale 384

Sous-section 1 : Constitution 384

Sous-section 2 : Cotisations syndicales 385

Sous-section 3 : Affichage et diffusion des communications syndicales 385

Sous-section 4 : Local syndical 386

Sous-section 5 : Réunions syndicales 386

Section 3 : Délégué syndical 387

Sous-section 1 : Conditions de désignation 387

Paragraphe 1 : Conditions d'âge et d'ancienneté 387

Paragraphe 2 : Conditions d'effectifs 387

Paragraphe 3 : Formalités 389

Paragraphe 4 : Contestations 390

Sous-section 2 : Mandat 391

Sous-section 3 : Exercice des fonctions 392

Sous-section 4 : Attributions complémentaires dans les entreprises de moins de trois cents salariés 394

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS PENALES 394

TITRE III : LA NEGOCIATION COLLECTIVE. LES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL 395

CHAPITRE I : OBJET ET CONTENU DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL 395

Section 1 : Objet des conventions et accords 395

Section 2 : Contenu et durée des conventions et accords 396

Sous-section 1 : Détermination du champ d'application des conventions et accord 396

Sous-section 2 : Clauses de la convention 397

Sous-section 3 : Durée des conventions et accords 397

Sous-section 4 : Détermination des modalités de renouvellement, révision ou dénonciation 397

CHAPITRE II : CONDITIONS DE NEGOCIATION ET DE CONCLUSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL 398

Section 1 : Conditions de validité 398

Sous-section 1 : Capacité à négocier 398

Sous-section 2 : Conditions de forme 399

Sous-section 3 : Notification et dépôt 399

Sous-section 4 : Opposition 399

Section 2 : Règles applicables à chaque niveau de négociation 400

Sous-section 1 : Conventions de branche et accords professionnels 400

Sous-section 2 : Conventions et accords d'entreprise 401

Sous-section 3 : Dispositions particulières aux entreprises de moins de onze salariés 403

Section 3 : Commission mixte 404

CHAPITRE III : DOMAINES ET PERIODICITE DE LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE 404

Section 1 : Négociation de branche et professionnelle 404

Section 2 : Négociation obligatoire dans l'entreprise 405

CHAPITRE IV : APPLICATION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS 406

Section 1 : Conditions d'applicabilité des conventions et accords 406

Sous-section 1 : Date d'entrée en vigueur 406

Sous-section 2 : Adhésion 407

Sous-section 3 : Dénonciation 408

Sous-section 4 : Extension et élargissement 409

Paragraphe 1 : Principes et procédures 409

Paragraphe 2 : Conditions d'extension des conventions et accords et conventions et accords susceptibles d'être étendus 413

Section 2 : Effet de l'application des conventions et accords 416

Sous-section 1 : Obligations d'exécution 416

Sous-section 2 : Information et communication 417

Sous-section 3 : Actions en justice 418

TITRE IV : LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 419

CHAPITRE I : DELEGUES DU PERSONNEL 419

Section 1 : Conditions de mise en place 419

Section 2 : Attributions 421

Sous-section 1 : Attributions générales 421

Paragraphe 2 : Collèges électoraux 428

Paragraphe 3 : Electorat et éligibilité 429

Paragraphe 4 : Mode de scrutin et résultat des élections 430

Paragraphe 5 : Contestations 432

Sous-section 3 : Durée et fin du mandat 433

Section 4 : Fonctionnement 434

Sous-section 1 : Heures de délégation 434

Sous-section 2 : Déplacement et circulation 435

Sous-section 3 : Local et affichages 435

Sous-section 4 : Réunions 436

CHAPITRE II : COMITE D'ENTREPRISE 437

Section 1 : Conditions de mise en place et suppression 437

Sous-section 1 : Conditions de mise en place 437

Sous-section 2 : Conditions de suppression 438

Section 2 : Attributions 438

Sous-section 1 : Attributions économiques 438

Paragraphe 1 : Mission générale d'information et de consultation du comité d'entreprise 438

Paragraphe 2 : Information et consultation sur l'organisation et la marche de l'entreprise 439

Paragraphe 4 : Consultation en matière de formation professionnelle et d'apprentissage 442

Paragraphe 5 : Information et consultation lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire 442

Paragraphe 6 : Informations et consultations périodiques du comité d'entreprise 443

Sous-section 2 : Rapports et documents obligatoires 447

Section 4 : Composition, élection et mandat 454

Sous-section 1 : Composition 454

Sous-section 2 : Election 455

Paragraphe 1 : Organisation des élections 455

Paragraphe 2 : Collèges électoraux 457

Paragraphe 3 : Electorat et éligibilité 458

Sous-section 3 : Durée et fin du mandat 462

Section 5 : Fonctionnement 464

Sous-section 1 : Dispositions générales 464

Sous-section 2 : Heures de délégation 466

Sous-section 3 : Déplacement et circulation 467

Sous-section 4 : Réunions 467

Paragraphe 1 : Périodicité 467

Paragraphe 2 : Ordre du jour 468

Paragraphe 3 : Votes et délibérations 468

Paragraphe 4 : Procès-verbal 469

Sous-section 5 : Commissions 469

Paragraphe 1 : Création et fonctionnement 469

Paragraphe 2 : Commission économique 470

Paragraphe 3 : Commission de la formation 471

Paragraphe 4 : Commission d'information et d'aide au logement 471

Sous-section 6 : Recours à un expert 471

Sous-section 7 : Subvention de fonctionnement 473

Section 6 : Comité central d'entreprise et comité d'établissements 473

Sous-section 1 : Conditions de mise en place 473

Sous-section 2 : Comité central d'entreprise 473

Paragraphe 1 : Attributions 473

Sous-paragraphe 2 : Election 474

Sous-paragraphe 3 : Circonstances susceptibles d'affecter la durée du mandat 475

Paragraphe 3 : Fonctionnement 476

Sous-section 3 : Comités d'établissement 476

Section 7 : Comité interentreprises 477

CHAPITRE III : COMITE DE GROUPE 478

Section 1 : Mise en place 478

Section 2 : Attributions 479

Section 3 : Composition, élection et mandat 480

Section 4 : Fonctionnement 481

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS PENALES 482

TITRE V : LES SALARIES PROTEGES 483

CHAPITRE I : PRINCIPE 483

CHAPITRE II : ETENDUE ET DUREE DE LA PROTECTION 486

Section 1 : Délégués syndicaux 486

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 487

CHAPITRE III : PROCEDURES D'AUTORISATION APPLICABLES A LA RUPTURE OU AU TRANSFERT DU CONTRAT 488

Section 1 : Procédure applicable en cas de licenciement 488

Sous-section 1 : Dispositions communes 488

Sous-section 2 : Délégué syndical 490

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 491

Section 2 : Procédure applicable au salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée 492

Section 3 : Transfert et redressement d'entreprises 493

Section 4 : Dispositions applicables en cas d'interruption ou de non-renouvellement d'une mission de travail temporaire 494

CHAPITRE IV : CONTESTATION DE LA DECISION ADMINISTRATIVE 494

CHAPITRE V : DISPOSITIONS PENALES 496

TITRE VI : INTERESSEMENT ET EPARGNE SALARIALE 497

CHAPITRE I : INTERESSEMENT 497

Section 1 : Définition 497

Section 2 : Modalités d'instauration de l'intéressement 497

Section 3 : Contenu de l'accord 501

Sous-section 1 : Mentions obligatoires de l'accord 501

Sous-section 2 : Répartition de l'intéressement 502

Section 4 : Régime des accords d'intéressement 504

Sous-section 1 : Durée des accords et renouvellement 504

Sous-section 2 : Dépôt et contrôle administratif 504

Sous-section 3 : Régime social des sommes versées au titre de l'intéressement 506

Sous-section 4 : Modalités d'information des salariés 507

Section 5 : Modification de la situation juridique de l'entreprise 507

Section 6: Sanctions civiles 507

CHAPITRE II : LE PLAN D'EPARGNE D'ENTREPRISE 508

CHAPITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES 511

TITRE VII : GREVE ET CONFLITS COLLECTIFS 512

CHAPITRE I : LA GREVE 512

Section 1 : Dispositions générales 512

Section 2 : Dispositions particulières aux services publics 514

CHAPITRE II : PROCEDURES DE REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS COLLECTIFS 515

Section 1 : Dispositions générales applicables aux procédures de conciliation et de médiation 515

Section 2 : Conciliation 516

Section 3 : Médiation 517

Section 4 : Dispositions pénales 519

TITRE VIII : DIALOGUE SOCIAL 519

CHAPITRE I : LE CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL 519

Section 1 : Attributions 520

Section 2 : La conférence sociale annuelle 521

Sous-section 2 : Fonctionnement. 523

CHAPITRE II : LA COMMISSION CONSULTATIVE DU TRAVAIL 526

CHAPITRE III : ACTIONS EN FAVEUR DE L'AMELIORATION ET LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL 528

LIVRE IV : L'EMPLOI 530

TITRE I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES 530

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION 530

CHAPITRE II : LES ACTIONS DE RECLASSEMENT ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI 530

TITRE II : FORMALITES ET DOCUMENTS OBLIGATOIRES A L'EMBAUCHE ET A L'EMPLOI 532

CHAPITRE I : DECLARATIONS 532

CHAPITRE II : REGISTRES ET DOCUMENTS 536

CHAPITRE III – DISPOSITIONS PENALES 537

TITRE III : SERVICE PUBLIC DE PLACEMENT 538

CHAPITRE I : PLACEMENT 538

CHAPITRE II : DIFFUSION ET PUBLICITE DES OFFRES ET DES DEMANDES D'EMPLOI 538

Section 1 : Interdictions 538

Section 2 : Publication et diffusion des offres d'emploi 539

CHAPITRE III : LE DEMANDEUR D'EMPLOI 541

Section 1 : Inscription du demandeur d'emploi et recherche d'un emploi 541

Sous-section 1 : Inscription sur la liste des demandeurs d'emploi 541

Sous-section 2 : Recherche d'emploi 543

Section 2 : Radiation de la liste des demandeurs d'emploi 543

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS PENALES 543

TITRE IV : REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE PARTIEL ET TOTAL 544

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES 544

CHAPITRE II : PRIVATION PARTIELLE D'EMPLOI 545

CHAPITRE III : PRIVATION TOTALE D'EMPLOI 548

Section 1 : Conditions d'attribution et contrôles 548

Section 2 : Modalités de calcul et de paiement 553

Section 3 : Dispositions d'application. 555

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS PENALES 555

TITRE V : PROTECTION, SOUTIEN ET PROMOTION DE L'EMPLOI LOCAL 556

CHAPITRE PRELIMINAIRE : PRIORITE D'EMPLOI DES CITOYENS ET DES PERSONNES JUSTIFIANT D'UNE DUREE SUFFISANTE DE RESIDENCE 556

CHAPITRE I: REGLES DE SOUTIEN ET DE PROMOTION A L'EMPLOI LOCAL 556

Section 1 - Champ d'application 556

Section 2 - Conditions de recrutement 557

Section 3 - Caractérisation des difficultés de recrutement par activités professionnelles 560

Section 5 - Sanctions 565

Section 6 : Dispositions diverses 566

CHAPITRE II : EMPLOI D'UN SALARIE ETRANGER 566

CHAPITRE III : DISPOSITIONS PENALES 570

TITRE VI : TRAVAIL DISSIMULE 571

CHAPITRE I : INTERDICTIONS 571

CHAPITRE II : DISPOSITIONS PENALES ET AUTRES SANCTIONS 573

TITRE VII : TRAVAILLEURS HANDICAPES 574

CHAPITRE IER: PRINCIPES FONDAMENTAUX 574

CHAPITRE II : OBJET DES POLITIQUES DE L'EMPLOI EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 575

CHAPITRE III : OBLIGATION D'EMPLOI 576

Section 1 - Champ d'application 576

Section 2 - Obligation d'emploi 576

Section 3 - Déclaration annuelle 578

Section 4 - Bénéficiaires de l'obligation d'emploi 579

Section 5 - Modalités alternatives de mise en œuvre de l'obligation d'emploi 580

Section 6 - Sanction administrative 582

CHAPITRE IV : RECONNAISSANCE ET ORIENTATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 583

Section 1 - Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé 583

Section 2 - Formation professionnelle 584

Section 3 - Orientation en milieu professionnel 584

Sous-section 1 - Droits et garanties des travailleurs handicapés 584

Sous-section 2 - Aides financières 586

Sous-section 3 - Structures d'emploi adapté 587

CHAPITRE V : LE FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 588

CHAPITRE VI - ACTIONS EN JUSTICE 589

TITRE VIII : INSERTION PAR LE TRAVAIL 589

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES 589

CHAPITRE II : LES STRUCTURES D'INSERTION PAR LE TRAVAIL 590

Section 1 : Délivrance de l'agrément. 591

Section 2 : Organisation. 592

CHAPITRE III : LE CONTRAT D'INSERTION PAR LE TRAVAIL 593

CHAPITRE IV : CONVENTION D'INSERTION PAR LE TRAVAIL 599

TITRE IX : INSTANCES CONCOURANT A LA POLITIQUE DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION DE L'INSERTION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES 599

CHAPITRE I : LA CONFERENCE DES EXECUTIFS 599

CHAPITRE 2 : LE CONSEIL STRATEGIQUE DE L'EMPLOI, DE L'INSERTION, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES 600

LIVRE V : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE 607

TITRE I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES 607

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION 607

CHAPITRE II : PRINCIPES GENERAUX 607

TITRE II : LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR ALTERNANCE. 608

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES 608

CHAPITRE II : CONTRAT UNIQUE D'ALTERNANCE. 609

Section 1 : Définition et conditions de mise en œuvre du contrat unique d'alternance. 609

Section 2 : Durée du contrat. 614

Section 3 : Rupture et prolongation du contrat. 615

Section 5 : Durée du travail. 618

Section 6 : Obligations des parties. 618

Sous-section 1 : Obligations de l'employeur. 618

Sous-section 2 : Obligations du salarié. 622

Section 7 : Procédures d'opposition ou de suspension de recrutement. 622

CHAPITRE III : LES CENTRES DE FORMATION PAR ALTERNANCE. 626

Section 1 : Mission des centres de formation par alternance. 626

Section 2 : Agrément des centres de formation par alternance 627

CHAPITRE IV : LE CONTROLE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES EN ALTERNANCE. 633

CHAPITRE V : LE FINANCEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES EN ALTERNANCE. 635

Section 1 : Financement des formations professionnelles par alternance. 635

Section 2 : Aides apportées aux employeurs. 636

CHAPITRE VI : LES SANCTIONS ADMINISTRATIVES 638

TITRE III : LES CONTRATS ASSOCIANT EMPLOI ET COMPLEMENT DE FORMATION 640

CHAPITRE I : LE CONTRAT D'INSERTION PROFESSIONNELLE 640

CHAPITRE II : LE CONTRAT A PERIODE D'ADAPTATION 642

CHAPITRE III : LE CONTRAT DE QUALIFICATION 643

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES 644

TITRE IV : LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 644

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES 644

Section 1 : Objet de la formation professionnelle continue 644

Section 2 : Catégories de prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue 646

Sous-section 1 : Définition et modalités de mise en œuvre des actions de formation professionnelle continue 647

Sous-section 2 : Définition et modalités de mise en œuvre du bilan de compétences 648

Sous-section 3. Définition et modalités de mise en œuvre des prestations d'accompagnement et de validation réalisées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience 651

Section 3 : Le droit individuel à la validation des acquis de l'expérience. 652

CHAPITRE II : CONGES POUR FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE A L'INITIATIVE DU SALARIE 653

Section 1 : Congés individuel pour formation 653

Section 2 : Congé pour validation des acquis de l'expérience 657

Section 3 : Congé pour enseignement 659

Section 4 : Congé pour bilan de compétences 662

CHAPITRE III : SITUATION DES STAGIAIRES 663

CHAPITRE IV : FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 670

Section 1 : Financement de la formation professionnelle continue par les employeurs 670

Sous-section 1 : Obligation de participation des employeurs 670

Sous-section 2 : Recouvrement, versement, sanctions et pénalités 674

Sous-section 3 : Déclaration annuelle auprès de l'autorité administrative 675

Section 2 : Fonds d'assurance formation 677

Sous-section 1 : Missions et fonctionnement du fonds d'assurance formation 677

Sous-section 2 : Fonctionnement financier du fonds 682

Sous-section 3 : Gestion financière et comptable du fonds 683

Sous-section 4 : Contrôle du commissaire aux comptes 686

Sous-section 5 : Contrôle de la Nouvelle-Calédonie 686

Sous-section 6 : Sanctions pénales 687

Section 3 : Financement de la formation professionnelle continue par la Nouvelle-Calédonie et les provinces 688

CHAPITRE V : PRESTATAIRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 693

Section 1 : Réalisation des prestations de formation professionnelle continue 693

Sous-section 1 : Conventions de formation professionnelle continue 693

Sous-section 2 : Convention d'accompagnement ou de validation d'une démarche VAE 695

Sous-section 3 : Convention de réalisation d'un bilan de compétences 695

Sous-section 4 : Contrats individuels de formation professionnelle continue 696

Section 2 : Régime et obligations des organismes 697

Sous-section 1 : Déclaration d'activité 697

Sous-section 2 : Personnes administrant l'organisme et personnes assurant les prestations 700

Sous-section 3 : Bilan pédagogique et financier 703

Sous-section 4 : Obligations vis-à-vis des stagiaires et des financeurs 704

Sous-section 5 : Pratiques commerciales 708

Sous-section 6 : Obligations comptables 709

Section 3 : Sanctions 710

Sous-section 1 : Sanctions pénales 710

Section 4 : Contrôle de la réalisation des actions de formation professionnelle continue agréées, conventionnées et financées par la Nouvelle-Calédonie dans le cadre de sa programmation 714

CHAPITRE VI : CONTROLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 715

Section 1 : Objet du contrôle et agents du contrôle 715

Sous-section 1 : Objet du contrôle 715

Sous-section 2 : Agents de contrôle 716

Section 2 : Déroulement des opérations de contrôle 717

TITRE V : LE COMITE CONSULTATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 722

LIVRE VI : STATUTS PARTICULIERS 723

TITRE I : DISPOSITIONS SPECIFIQUES A CERTAINES PROFESSIONS 723

CHAPITRE I : VOYAGEURS, REPRESENTANTS OU PLACIERS 723

CHAPITRE II : JOURNALISTES 724

CHAPITRE III : GENS DE MER 727

Section 1 : Champ d'application 727

Section 3 : Le contrat d'engagement maritime 728

Section 4 : Obligations générales et responsabilité de l'armateur 732

Section 5 : Durée du travail 735

Sous-section 1 : Navires autres que de pêche 735

Sous-section 2 : Navires de pêche 738

Section 6 : Salaires 739

Section 7 : Repos et congés 739

Section 8 : Grève et conflits collectifs 740

Section 9 : Santé et sécurité au travail 740

Section 10 : Obligations professionnelles des marins et discipline à bord 741

Section 11 : Jeunes travailleurs 741

CHAPITRE IV : MINEURS 744

CHAPITRE V : ARTISTES 744

Section 1 : Définition et modalités du portage salarial 744

Section 2 : Les personnes portées 746

TITRE II : REGLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES ETABLIES HORS DE LA NOUVELLE-CALEDONIE Y EFFECTUANT UNE PRESTATION DE SERVICE AVEC DU PERSONNEL SALARIE 748

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION 748

CHAPITRE II : REGLEMENTATION APPLICABLE 749

Section 1 : Durée du travail 749

Section 2 : Salaires et accessoires 751

Section 5 : Dispositions pénales 756

CHAPITRE III : CONTROLE 756

LIVRE VII : CONTROLE DE L'APPLICATION DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL 758

TITRE I : L'INSPECTION DU TRAVAIL 758

CHAPITRE I : COMPETENCE DES AGENTS 758

CHAPITRE II : PREROGATIVES ET MOYENS D'INTERVENTION 759

Section 1 : Droit d'entrée dans les établissements 759

Section 2 : Droit de prélèvement 759

Section 3 : Accès aux documents 759

Section 4 : Recherche et constatation des infractions 760

Section 5 : Secret professionnel 760

TITRE II : L'INSPECTION MEDICALE DU TRAVAIL 760

CHAPITRE I : ACCES AU DOSSIER MEDICAL 760

TITRE III : DISPOSITIONS PENALES 761

HISTORIQUE 762

Livre I : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Chapitre Ier : CHAMP D'APPLICATION

Créé par la délibération n° 66/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1-II

Article Lp. 111-1

Les dispositions du présent livre sont applicables à tous les salariés de Nouvelle-Calédonie et aux personnes qui les emploient.

Elles ne portent pas atteinte aux stipulations des contrats individuels de travail plus favorables pour les salariés.

Article Lp. 111-2

Est considérée comme salarié toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale publique ou privée.

Est considérée comme employeur toute personne morale ou physique, publique ou privée, qui emploie au moins un salarié dans les conditions définies à l'alinéa précédent.

Voir aussi :

Jurisprudence

Définition de l'activité de salarié : La jurisprudence définit comme salarié la personne qui exerce son activité dans un service organisé, sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et d'en contrôler et sanctionner, au besoin, l'exécution, peu importe l'absence de contrat de travail écrit (Soc., 21 septembre 2005, n° 03-41554). La jurisprudence s'attache également à vérifier si l'activité du présumé salarié dépend entièrement d'une seule personne ou s'il travaille pour plusieurs commanditaires.

Ainsi :

– le chauffeur-livreur qui exerce son activité au bénéfice exclusif d'une seule société sous l'autorité de laquelle il effectue ses prestations est qualifié de salarié (Soc., 6 juin 2007, n° 05-44117) ;

– est requalifié en contrat de travail, le contrat de représentant et de délégué médical aux termes duquel l'intéressé devait remplir des quotas avec un contrôle tous les 3 mois, dont les fautes graves pouvaient être sanctionnées par la résiliation du contrat. La cour considère que sous une apparente liberté d'exercice et d'organisation de mandat, (l'intéressé) exécutait la mission confiée sous

l'autorité de la société qui en contrôlait l'exécution et qui sanctionnait les manquements, le tout pour une rémunération annuelle maximum. Dès lors, le lien de subordination est caractérisé (CAN, 18 janvier 2007, n° 06/588) ;

– la jurisprudence admet le cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail à la condition que les fonctions salariées correspondent à un emploi effectif, soient exercées dans un état de subordination à l'égard de la société et que l'intéressé perçoive une rémunération distincte de celle qui peut lui être allouée comme mandataire social (TTN, 31 janvier 2012, n° 10/00214) ;

– n'est pas un salarié le gérant d'une entreprise qui dispose de pouvoirs pour réaliser certains actes. Tel est le cas du gérant qui a procédé au changement de serrure, demandé la convocation d'une assemblée générale, déclaré la cessation des paiements au tribunal de commerce (CAN, 7 mai 2008, n° 07/00409) ;

– est salarié la personne qui s'est engagée à assurer l'entretien d'une propriété moyennant une rémunération mensuelle fixe et l'attribution d'un logement en raison de sa dépendance économique. Par ailleurs, même si l'intéressé pouvait librement s'organiser dans son travail, il devait néanmoins travailler du lundi au samedi et surtout il exerçait son activité sous le contrôle du propriétaire qui était son seul client (TTN, 9 avril 2010, n° 09/00121).

Conjoint salarié : La jurisprudence définit le conjoint salarié comme celui qui participe effectivement à l'entreprise de son conjoint à titre professionnel et habituel et qui perçoit une rémunération correspondant au salaire normal de sa catégorie professionnelle (TTN, 18 décembre 2012, n° 11/00105).

Preuve de l'activité salariée : L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité. Les parties à un contrat ne peuvent renoncer à l'application du statut de salariat, celui-ci étant d'ordre public. Ainsi, il a été jugé qu'en présence d'une règlementation d'ordre public qui ne laisse pas aux parties la libre disposition de la qualification du contrat, la société ne peut sérieusement être entendue sur le moyen tiré du consensualisme qui permettrait tout abus entre un employeur et un salarié économiquement dépendant (CAN, 7 mai 2008, n° 06/00614).

Il appartient à celui qui se prévaut d'un contrat de travail d'en apporter la preuve (CAN, 18 janvier 2007, n° 06/588 ; et 20 mai 2009, n° 08/554).

Ainsi, la cour d'appel appréciant l'ensemble des éléments de preuve qui lui étaient soumis par les parties a estimé qu'il n'était pas établi que postérieurement à la résiliation du contrat de travail, l'intéressée ait travaillé selon les directives et les horaires fixés par le directeur de l'établissement et en a déduit qu'il n'existait pas de lien de subordination entre les parties (Soc., 13 février 1997, n° 95-43161).

La notion de salariat au sens de la sécurité sociale est plus large que celle du droit du travail. Il en résulte que l'appréciation faite par la CAFAT ne lie pas le tribunal du travail à défaut d'autres éléments de preuve (TTN, 20 avril 2007, n° 06/00067).

Indépendamment des éventuels statuts personnels des salariés et des employeurs, les rapports professionnels résultant d'un travail accompli dans un lien de subordination, régis par des règles dérogatoires au droit commun des contrats, ne sont pas soumis au droit coutumier attaché à la personne (Soc., 10 février 2010, n° 08-70084).

Le fait d'être indemnisé pour une garde d'enfant n'est pas suffisant pour établir l'existence d'un contrat de travail en l'absence d'autres éléments objectifs (horaires de travail, compte rendu) (TTN, 25 septembre 2012, n°10/00247).

Si le contrat dénommé « contrat de service et de conseil » signé entre les parties se réfère à la convention collective du bâtiment et travaux publics et prévoit l'exercice de sa mission sous le

contrôle de la direction générale et sous l'autorité de son supérieur hiérarchique, le requérant n'établit pas qu'il exerçait réellement ses fonctions sous l'autorité et la subordination du gérant de la société X. Il ne produit aucune pièce (mail, courrier, note de service) établissant qu'il recevait des instructions et des ordres, qu'il devait justifier de son emploi du temps, qu'il était astreint à des horaires et que ses périodes de congés lui étaient imposées. Dans ces conditions, les relations contractuelles entre les parties ne peuvent être qualifiées de contrat de travail (TTN, 25 septembre 2012, n° 10/00247).

Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail (TTN, 31 janvier 2012, n°10/00264).

La procuration sur le compte de la société X que détenait le co-gérant ainsi que le fait d'avoir un chéquier (comme le comptable d'une entreprise ou un cadre de direction salarié) n'établit pas l'absence de subordination. L'émission des chèques était contrôlée par l'autre gérant et il n'est pas démontré que le requérant a fait usage de cette procuration pour le fonctionnement de l'entreprise. Dès lors, la relation contractuelle des parties ne s'inscrit non pas dans le cadre d'une véritable co-gérance dans laquelle le requérant agissait en toute indépendance mais dans le cadre d'un contrat de travail par lequel celui-ci était soumis au pouvoir de direction et disciplinaire de l'employeur pour sa mission technique et n'avait par ailleurs aucun pouvoir de gestion (TTN, 09 octobre 2012, n° 09/00161).

Le seul fait que le salarié ait imposé une rémunération fixe et qu'il ait eu une carte de visite le présentant comme le commercial de la société X n'est pas suffisant pour établir qu'il était sous la subordination de cette société alors qu'il ne recevait aucune instruction précise, n'était soumis à aucun objectif ou contrôle et ne devait rendre aucun compte, ces éléments étant déterminants pour établir l'existence d'un contrat de travail (TTN, 1er octobre 2013, n° 12/00073).

L'autonomie dans l'exercice de son savoir-faire technique n'est pas suffisante pour établir l'absence de lien de subordination (TTN, 31 mars 2014, n° 11/00219).

Le fait que Madame X organisait librement son emploi du temps et utilisait son ordinateur portable et sa documentation ne peut suffire à lui conférer la qualité de travailleur indépendant, alors qu'un salarié cadre n'a pas d'horaires fixes à respecter et que tout salarié peut utiliser avec l'autorisation de son employeur son propre ordinateur portable et sa propre documentation, les autres conditions justifiant l'existence d'un contrat de travail (TTN, 1er octobre 2013, n° 12/00073).

S'agissant des agents de sécurité patentés, le fait que chaque patenté est libre ou non d'accepter la prestation et que les conditions sont contractuelles, sont des moyens inopérants. Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, le lien de subordination s'apprécie pendant l'exécution de la prestation, le contrat de travail étant caractérisé lorsque le travail s'exécute sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres, des directives d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné (TTN, 23 avril 2013, n° 12/00064).

Emploi aidé : L'association employeur ne saurait soutenir que les relations entre elle et l'intervenante (salariée) s'inscrivaient dans le cadre de la formation professionnelle continue alors que la prestation fournie n'est pas prévue par le texte qui prévoit le champ d'application des prestations de la formation continue (article Lp. 541-3 précité) et qu'a aucun moment la qualité de stagiaire n'est attribuée à l'intervenant ou animateur dans la délibération applicable. Dans ces conditions, les dispositions prévues par les articles Lp. 111-1 à Lp. 111-3 conformément aux dispositions de l'article Lp. 511-1 s'appliquent entre la salarié et l'association (employeur).

La salarié bénéficiant d'un « emploi aidé » au bénéfice d'une association, afin de l'accompagner dans son insertion professionnelle n'est pas une stagiaire et n'est donc pas exclue du champ d'application des dispositions du code du travail (18/72 RG n° 16/197).

Article Lp. 111-3

Complété par la loi du pays n° 2009-8 du 19 octobre 2009 – Art. 1er
Complété par la loi du pays n° 2010-10 du 27 juillet 2010 – Art. 1er
Modifié par la loi du pays n° 2017-9 du 30 mars 2017 – Art. 1er

Sauf dispositions contraires du présent livre, celui-ci n'est pas applicable aux personnes relevant d'un statut de fonction publique ou d'un statut de droit public, aux sapeurs-pompiers volontaires au titre de leur activité de sapeur-pompier volontaire, aux fonctionnaires détachés auprès de la Nouvelle-Calédonie, d'une province ou d'une commune ou d'un établissement public administratif en Nouvelle-Calédonie ainsi qu'aux personnes occupant les emplois supérieurs suivants :

1° Secrétaire général, secrétaire général adjoint, directeur, directeur adjoint, chef de service de la Nouvelle-Calédonie, directeur d'office, directeur d'établissement public de la Nouvelle-Calédonie ;

2° Secrétaire général, secrétaire général adjoint, directeur, directeur adjoint et chef de service des provinces ;

3° Secrétaire général, secrétaire général adjoint de mairie, directeur général des services techniques et directeur des services techniques des communes.

Les collaborateurs des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, les collaborateurs de cabinet, les collaborateurs d'élus ou groupes d'élus des institutions et collectivités territoriales ainsi que les délégués pour la Nouvelle-Calédonie relèvent d'un statut de droit public au sens du présent code.

Jurisprudence

Selon la jurisprudence, les agents d'une personne publique sont donc soumis au droit local du travail et à la juridiction du travail sauf s'ils relèvent d'un statut de fonction publique ou d'un statut de droit public [...]. Relèvent ainsi d'un statut de droit public les fonctionnaires de l'Etat et les fonctionnaires territoriaux, a fortiori les fonctionnaires hospitaliers [...]. A l'inverse, sont soumis au droit local du travail et à la compétence du tribunal du travail les contractuels des personnes publiques. Sont également soumis au droit local les agents nommés sur un emploi soumis à une réglementation mais non soumis à un statut de droit public (TC, 28 avril 2003, CAN, 9 mai 2012, n° 11/00242).

Statut de fonction publique : Le juge définit la notion de statut de droit public comme un ensemble de règles régissant le recrutement et le déroulement de carrière dans un emploi permanent d'une personne publique qui ne résulte nullement de la négociation des parties mais de l'application de règles de droit (TTN, 24 novembre 2015, n° 13/00168).

La jurisprudence considère comme « statut de droit public » au sens du présent article, un statut de « fonction publique ».

Ainsi :

- le directeur général d'un établissement public à caractère industriel et commercial, bien que nommé et relevé de ses fonctions par arrêté du gouvernement de Nouvelle-Calédonie, ne relève pas d'un statut de droit public du fait qu'il n'appartenait à aucun corps de la fonction publique (TC, 26 novembre 1990, Mir/Territoire de la Nouvelle-Calédonie) ;

- l'enseignant recruté en qualité de maître auxiliaire, et dont la situation administrative est régie par le décret du 3 avril 1962, n'appartient à aucun corps de la fonction publique et relève donc du champ d'application du droit du travail (TC, 19 février 1996) ;

- le contrat à durée déterminée de vacation conclu entre un fonctionnaire territorial et un établissement public à caractère administratif qui ne fait référence à aucune disposition de droit public, n'a pas pour effet de soumettre cet emploi à un statut de droit public (tribunal des conflits 12 avril 2010) ;

- le praticien hospitalier, détaché en qualité de praticien chef de service au centre hospitalier, est, pendant la durée de son détachement, régi par un statut de fonction publique ;

- le contrat, conclu entre le CHT et un médecin dans lequel il fait référence à des dispositions régissant les praticiens hospitaliers (revalorisation du salaire, affiliation au régime de protection sociale) n'en fait pas pour autant un contrat de droit public (TTN, 20 avril 2007, n° 06/00239). NB : s'agissant des assistants hospitaliers, l'article 1er de la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 portant diverses dispositions relatives au droit du travail en Nouvelle-Calédonie précise que jusqu'à l'intervention d'un statut de droit public, le régime de droit du travail des assistants hospitaliers reste exclusivement régi par les dispositions de la délibération modifiée n° 146/CP du 5 novembre 1991 ;

- le salarié de l'institut de formation des personnels administratifs de Nouvelle-Calédonie lié à cet établissement par un contrat de travail n'est pas placé sous un statut de fonction publique ou un statut de droit public. Le litige relatif à son licenciement relève donc de la compétence de la juridiction judiciaire (CE, 30 janvier 2008, n° 296523) ;

- si les fonctions de programmeur exercées par un agent contractuel à la trésorerie générale de la Nouvelle-Calédonie et dont le contrat renvoie au décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat, lui confèrent la qualité d'agent public de l'Etat, il ne se trouve pas pour autant placé sous un statut de fonction publique. Dès lors le différend avec son employeur relève de la compétence du tribunal du travail (TC, 12 avril 2010, n° 10-03747) ;

- jusqu'à la modification de l'article Lp. 111-3 par la loi n° 2010-10 du 27 juillet 2010, le juge considérait que la délibération n° 100/CP fixant les conditions de recrutement et d'emploi des collaborateurs de cabinet n'avait pas eu pour effet de les soumettre à un statut de droit public (TC, 17 décembre 2007, n° 3654) Le collaborateur de cabinet était soumis à un statut de droit privé et en conséquence, relevait de la compétence du juge judiciaire (CAN, 20 août 2008, n° 06/279, et 29 octobre 2008, n° 05/514).

Statut de fonction publique et titularisation : Dès lors que le salarié était engagé dans une procédure de titularisation, il relevait d'un statut de la fonction publique de sorte qu'il ne peut prétendre à l'application des dispositions du CTNC (18/101 RG n° 16/146).

Participation à une mission de service publique et statut de fonction publique : Le fait qu'étant embauché par un organe administratif le fasse participer, dans l'exercice de ses fonctions, à une mission de service public, ne saurait faire obstacle aux dispositions de l'article Lp. 111-3 du CTNC, au terme desquelles, celles-ci s'appliquent à tous les salariés du territoire et à tous les employeurs, privés ou publics à l'exception des personnes relevant d'un statut de fonction publique ou de droit public ou occupant des emplois supérieurs nommément désignés.

Par statut de droit public, il convient d'entendre un ensemble de règles régissant le recrutement et le déroulement de carrière dans un emploi permanent d'une personne publique (Tribunal des conflits 28 avril 2003 et 15 novembre 2004).

Le fait que la personne soit soumise à la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ne lui donne pas le statut de droit public. Le fait que ces contrats de travail prévoient que le différents relatifs à ces contrats sont de la compétence du tribunal administratif est inopérant en l'espèce, les dispositions du CTNC étant d'ordre public et s'appliquant à tous les salariés qui y sont soumis (18/278 RG n° 17/296).

Article Lp. 111-4

Créé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 8

Les dispositions des chapitres III à VI du présent livre ne sont pas applicables aux agents visés par les dispositions de l'alinéa 1er de l'article 1er de la loi du pays n° 2014-9 du 18 janvier 2014 relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans le secteur public.

Chapitre II : Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article Lp. 112-1

Complété par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 1er
Modifié par la loi du pays n° 2018-3 du 28 mai 2018 – Art 1er

Dans l'offre d'emploi, l'embauche et dans la relation de travail, il est interdit de prendre en considération l'origine, le sexe, l'état de grossesse, la situation de famille, l'appartenance ou la non appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, l'opinion politique, l'activité syndicale, l'exercice d'une responsabilité coutumière, le handicap ou les convictions religieuses.

Il en va de même en cas de sanction ou de licenciement d'un salarié.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Jurisprudence

Discrimination : Lorsque l'attitude de la personne poursuivie pour discrimination peut s'expliquer par une conjugaison de facteurs, mais qu'il est patent que l'activité syndicale du salarié discriminé ou sa non-appartenance à un syndicat déterminé a joué un rôle prépondérant, alors, l'exclusion de l'agent s'analyse en une discrimination prohibée par la loi (CAN, 30 novembre 1999, Soc., 12 septembre 2000, n° 00-80175).

Le fait pour l'employeur d'imposer une modification du contrat de travail au salarié, sous la pression d'un syndicat refusant la nomination « d'un expatrié » qui ne correspondait pas à ses attentes et à ses préoccupations, constitue une mesure discriminatoire puisque fondée sur l'origine ou l'ethnie (TTN, 6 juillet 2007, n° 06/00213).

Le juge des référés, saisi par les salariés afin de faire reconnaître le caractère discriminatoire de leur licenciement après une grève déclenchée sur un mot d'ordre du syndicat dont ils étaient adhérents, a estimé que la preuve d'une discrimination syndicale n'était pas rapportée (Soc., 31 octobre 1996, n° 94-42.904).

La Cour ayant constaté que la preuve des faits d'entrave à la liberté d'accès aux locaux de l'employeur était rapportée à l'encontre de chacun des salariés licenciés qui ne justifiaient pas de l'irrégularité formelle des constats d'huissier, a décidé que la participation prépondérante de ces salariés aux faits d'entrave excluait le caractère discriminatoire de leur licenciement (Soc., 11 décembre 1997, n° 97-41077).

Selon une jurisprudence constante, l'interdiction des discriminations ne fait pas obstacle à ce que l'employeur sanctionne différemment des salariés qui ont participé à une même faute, dès lors que l'intérêt de l'entreprise légitime cette différenciation et que l'exercice du pouvoir d'individualisation des mesures disciplinaires ne traduit pas un détournement de pouvoir. Le tribunal du travail rappelle que pour la chambre sociale de la Cour de cassation, sauf détournement de pouvoir ou décision motivée par des critères prohibés, le fait de sanctionner différemment les salariés ne constitue pas en soi une discrimination illicite. En l'espèce, M.X n'établit pas qu'il a été sanctionné en raison d'un critère prohibé par la loi, tel que son origine, son appartenance raciale ou ses activités syndicales. Il n'établit nullement que les faits reprochés à l'autre salarié par rapport auquel il se dit discriminé, ont été commis dans les mêmes circonstances. Or, l'employeur fait valoir que les faits commis par l'autre salarié ne concernaient que le défaut de contrôle de quelques voitures alors que M.X ne s'est pas manifesté de la nuit auprès de son chef de poste pour lui donner la consigne d'effectuer les contrôles d'alcoolémie et s'assurer de l'entrée des véhicules, de sorte qu'aucun véhicule entré sur le site n'a été contrôlé (TTN 12 novembre 2013 n° 12/00216).

Constitue une discrimination pour situation de famille le fait de réduire une prime de fin d'année rendue obligatoire par la convention collective applicable (article 25 de la convention collective commerce et divers) sans aucune justification sérieuse (pas d'objectifs fixés) en raison d'un congé maternité, considéré légalement comme du temps de présence effective de la salariée. En revanche, si cette discrimination n'a pas de lien avec le licenciement, cela ne saurait avoir pour conséquence de rendre le licenciement nul. De tels faits de discrimination sans lien avec le licenciement ne peuvent que fonder une demande de dommages-intérêts en cas de préjudice et si ces faits sont avérés (TTN, 30 août 2016, n° 14/00320).

Article Lp. 112-2

L'interdiction de toute discrimination entre les femmes et les hommes en application des dispositions de l'article Lp. 112-1 s'applique sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est une condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

Les emplois et activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante sont déterminés par délibération du congrès.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes en vue de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Voir aussi :

Article Lp. 112-3

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le juge lui alloue :

1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;

2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article Lp. 122-27 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

Chapitre III : Relations de travail

Article Lp. 113-1

Remplacé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 1-III.

Tout salarié a droit à des relations de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence. Toute personne a le devoir de contribuer, par son comportement, au respect de ce droit.

Article Lp. 113-2

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 1-III.

L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer aux travailleurs qu'il emploie des relations de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence.

Article Lp. 113-3

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 1-III.

Le fait pour un salarié de méconnaître les dispositions prévues à l'article Lp. 113-1 est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article Lp. 113-4

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 1-III.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article Lp. 113-2, l'employeur peut, de sa propre initiative, élaborer un plan pour la qualité des relations de travail qui comprend :

1° Un diagnostic écrit sur les relations de travail établi notamment après un audit ou une enquête réalisé dans l'entreprise.

2° Un programme d'action prévoyant notamment des mesures de sensibilisation, de formation et d'amélioration de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Le plan peut prévoir des sanctions disciplinaires qui sont alors portées au règlement intérieur par modification de ce dernier.

A la seule demande du médecin du travail, ou à la demande conjointe du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, de l'ensemble des délégués du personnel, l'employeur initie la procédure d'élaboration du plan pour la qualité des relations de travail, dans un délai de deux mois.

Article Lp. 113-5

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 1-III.

Le plan pour la qualité des relations de travail est soumis à l'avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel. Le contenu du plan pour la qualité des relations de travail est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage dans l'entreprise.

Article R. 113-2

Créé par la délibération n° 66/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1-II

Le plan pour la qualité des relations de travail mentionné à l'article Lp. 113-5 est affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux où le travail est effectué.

Il est porté à la connaissance de tout nouveau salarié.

Article Lp. 113-6

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 1-III.

L'employeur met en œuvre les dispositions du plan pour la qualité des relations de travail.

Article Lp. 113-7

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 1-III.

En cas de non-respect par l'employeur des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article Lp. 113-4 et à l'article Lp. 113-6, l'inspecteur ou le contrôleur du travail met en demeure l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent pour y remédier, dans le délai et dans les formes prévus par délibération.

A l'échéance du terme de la mise en demeure, l'employeur qui ne satisfait toujours pas aux obligations définies au dernier alinéa de l'article Lp. 113-4 et à l'article Lp. 113-6 est astreint par décision motivée de l'autorité administrative, à une pénalité dont le montant, qui ne peut excéder 500 000 F.CFP, est fixé en fonction des motifs de sa défaillance quant au respect de ses obligations.

Article R. 113-1

Créé par la délibération n° 66/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1-II

La mise en demeure mentionnée à l'article Lp. 113-7 est faite par écrit, datée et signée. Elle est notifiée à l'employeur ou à son représentant par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de cette mise en demeure pour satisfaire aux obligations prévues au dernier alinéa de l'article Lp. 113-4 et à l'article Lp. 113-6, ou faire valoir ses observations.

Si au terme de ce délai l'employeur n'a pas mis fin à l'irrégularité, le directeur du travail et de l'emploi lui adresse une notification motivée de la pénalité prévue au dernier alinéa de l'article Lp. 113-7 qui lui est appliquée.

Chapitre IV : Harcèlement moral au travail

Article Lp. 114-1

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 2.

Sont constitutifs de harcèlement moral et interdits les agissements répétés à l'encontre d'une personne, ayant pour objet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice des dispositions du titre III du livre I du code du travail en application desquelles l'employeur détient un pouvoir de direction et de sanction, dans l'exercice normal de son pouvoir disciplinaire.

Jurisprudence

Pour la cour d'appel, n'est pas constitutif d'un harcèlement moral, le fait pour un employeur de ne pas donner à un salarié les moyens de remplir ses fonctions, de le confiner dans un bureau qu'il partageait avec deux autres aides-comptables, sans réelle responsabilité, ni moyens d'exécuter les tâches définies, dont certaines ne relevaient pas de sa qualification, et ce malgré ses nombreuses demandes ainsi que celles des membres du CHSCT qu'il avait saisis (CAN, 20 août 2008, n° 07/310).

Le salarié qui utilise sa boîte professionnelle à des fins personnelles ne saurait faire grief à son employeur de l'avoir ouverte et d'avoir violé sa vie privée. Les courriels reçus ou adressés sur l'ordinateur de l'employeur sont présumés avoir un caractère professionnel. Le règlement intérieur n'ayant pas prévu la présence du salarié pour toute consultation électronique d'un ordinateur d'un salarié, aucun fait de harcèlement ne peut donc être retenu (TTN, 27 mai 2014, n° 12/00402).

La production par le salarié de deux certificats médicaux, datés de 2007, selon lesquels le salarié souffre de dépression réactionnelle ayant démarré en 2003 suite à des problèmes professionnels, ne saurait établir en l'absence de tout autre élément, l'existence de faits de harcèlement moral de la part de l'employeur (CAN, 1er octobre 2012, n° 11/00595).

A été reconnu comme harcèlement des agissements répétés punitifs, (enquête sur son service pendant son absence pour formation..) vexatoires (critique par le service des ressources humaines, soupçons non avérés) et discriminatoires (badge désactivé...) ayant entraîné une dégradation de ses conditions de travail et une atteinte à sa dignité, l'accumulation de ces faits vexatoires sans aucune explication légitime a entraîné une altération de l'état de santé du salarié (TTN, 12 octobre 2012, n° 11/00180).

Selon la Cour de cassation il suffit, pour qu'il y ait harcèlement moral, que les agissements visés aient réellement porté atteinte aux droits et à la dignité des victimes. Le harcèlement peut donc être sanctionné en dehors de tout préjudice avéré, même si le plus souvent les actes de harcèlement moral ont un impact sur l'état de santé du salarié (TTN, 27 mars 2012 n° 11/00031 et TTN, 10 juillet 2012 n° 11/00087).

Le harcèlement moral suppose l'existence d'actes volontaires répétitifs et blâmables qu'il appartient au salarié d'établir. Les changements de méthodes de travail et les restructurations résultant du seul pouvoir de direction de l'entreprise sans qu'aucun abus ne soit constaté ne relèvent pas du harcèlement. Le fait que l'employeur ait évoqué la suppression d'un poste constitue seulement un élément d'information et une éventualité. Tant que la suppression du poste n'a pas été effectuée, aucun manquement ne peut être reproché à l'employeur (TTN, 27 janvier 2015, n° 13/00238).

Selon la jurisprudence de la Cour de Cassation retenue par le Tribunal du travail de Nouméa, il est précisé que dès lors qu'un salarié établit les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (Cass, Soc., 24 sept 2008, n° 06-43504).

En revanche, le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de nuire de son auteur (Cass, Soc., 10 nov 2009, n° 08-41.497).

Ainsi, aucun fait caractérisant un acte de harcèlement ayant eu pour effet de nuire à la dignité ou la santé du salarié ne peut être retenu à l'encontre du salarié qui reprochait à son employeur une prime d'intéressement inférieure à celle perçue par ses collègues. L'employeur a justifié ce montant par les éléments objectifs en lui adressant un courrier au moment du versement indiquant que le montant de la prime était proportionnel au temps de présence. De même, il ne peut être reproché à l'employeur d'appliquer des dispositions légales selon lesquelles « la pause casse-croûte » est rémunérée comme du temps de travail normal mais n'entre pas dans le décompte du temps de travail effectif (voir article 64 de l'AIT) (TTN, 21 avril 2015, n° 13/00139).

Présomption d'existence d'un harcèlement moral : Sur la base des dispositions de l'article LP 114-1 du CTNC portant définition du harcèlement morale, et des décisions rendues par la haute juridiction judiciaire, l'on constate qu'il est alloué à la partie défenderesse la possibilité de renverser la présomption d'existence d'un harcèlement moral établit par le salarié, par des éléments objectifs justifiants ses agissements (16/00205).

Preuve objective : Selon les dispositions de l'article LP 114-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie sont constitutifs de harcèlement moral et interdits les agissements répétés à l'encontre d'une personne ayant pour objet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. La cour de cassation considère que le harcèlement morale suppose l'existence d'actes répétitifs et blâmables qu'il appartient au requérant d'établir par des faits/ éléments objectifs (18/0010).

Faits insuffisants pour caractériser un harcèlement : Le mail d'un supérieur hiérarchique demandant au salarié les raisons pour lesquelles celui-ci prend sa pause déjeuner à l'extérieur ne saurait constituer à lui seul des actes répétés de nature à nuire à la dignité du salarié 18/012 n° RG 16/205.

Le fait de reprocher à un salarié de ne pas faire bien son travail ne saurait à lui seul constituer un acte de harcèlement, même si la remarque ou l'avertissement a causé un stress chez le salarié (CAN, 14 mai 2018, n° 18/13).

Prérogative patronal et harcèlement : Lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Pour autant, il ne doit pas être confondu avec l'exercice normal et légitime des prérogatives patronales.

Nul doute que des tensions relationnelles avec son employeur peuvent être la source d'un stress important pour un salarié. Pour autant, le seul fait qu'un salarié présente un tel stress ne suffit pas, en l'absence de la preuve d'agissements répétés de l'employeur, à caractériser un harcèlement moral de la part de ce dernier (18/127 RG n° 16/228) (CAN, RG n° 18/13 du 14/05/2018).

Selon la Cour de Cassation, il suffit pour qu'il y ait harcèlement moral que les agissements visés aient réellement porté atteinte aux droits et à la dignité des victimes. Cette situation suppose nécessairement l'existence d'actes volontaires répétitifs et blâmables qu'il appartient au requérant d'établir. Dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. En l'espèce, les faits reprochés ne pouvaient s'analyser en un harcèlement moral dès lors que l'employeur était légitime à vouloir exercer un contrôle plus strict quant à l'activité de sa salariée dès lors que la démonstration a été apportée que cette dernière utilisait les moyens mis à sa disposition pour son usage personnel, ne pouvait justifier du travail réalisé pendant les heures supplémentaires qu'elle prétend avoir réalisées au mois de juin et entendait manifestement causé du tort à l'employeur par l'envoi d'un courriel aux administrateurs de la société, à la DTE, la DEFE et aux deux gérants dans lequel elle imputait l'ensemble des manquements constatés au gérant (TTN, 8 janvier 2019, n° 19/7).

Prescription et harcèlement moral : Il résulte des dispositions de l'article 2224 du code civil que les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par 5 ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaitre les faits lui permettant de l'exercer. L'action tendant à faire reconnaitre un harcèlement moral est une action personnelle fondée sur les dispositions de l'article Lp. 114-1 du code du travail. Dans ces conditions, la prescription de droit commun doit s'appliquer et non celle sur la responsabilité prévue par les dispositions de l'article 2226 du code civil (TTN, 26 octobre 2018, n° 18/212).

Article Lp. 114-2

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 2.

L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Article Lp. 114-3

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 2.

Une procédure de médiation peut être demandée par toute personne s'estimant victime d'agissements de harcèlement moral ou par toute personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la médiation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Article Lp. 114-4

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 2.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné sur de tels actes ou les avoir relatés.

Jurisprudence

Il résulte des dispositions des articles Lp. 112-1, Lp. 114-4 et Lp. 114-5 qu'est nul le licenciement d'un salarié victime de discrimination en raison de sa situation de famille ou pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral. Cependant, le fait qu'il ait subi des actes de discrimination ou des faits contribuant à détériorer ses conditions de travail à compter de 2009 qui n'ont pas de lien avec le licenciement ne sauraient avoir pour conséquence de rendre le licenciement nul. De tels faits de discrimination sans lien avec le licenciement ne peuvent que fonder une demande de dommages-intérêts en cas de préjudice s'ils sont avérés. La jurisprudence n'impose pas à l'employeur de produire au salarié, les pièces sur lesquelles il s'appuie pour diligenter la procédure, lors de l'entretien préalable (TTN, 30 août 2016, n° 14/00320).

Article Lp. 114-5

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 2.

Toute rupture du contrat de travail, toute disposition ou tout acte contraire à l'article Lp. 114-4 est nul.

Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. L'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu durant la période couverte par la nullité.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution de son contrat de travail, le juge lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article Lp. 122-27.

Article Lp. 114-6

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 2.

Le fait pour un salarié de procéder à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article Lp. 114-7

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 2.

En cas de litige sur l'application des articles Lp. 114-1 à Lp. 114-6, le juge, à qui il appartient d'apprécier l'existence d'un harcèlement moral, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties.

Article Lp. 114-8

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 2.

Les agissements de harcèlement moral ouvrent droit pour la victime, à des dommages et intérêts.

Chapitre V : Harcèlement sexuel au travail

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 3.

Article Lp. 115-1

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 3
Remplacé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 3 I

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés à du harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Voir aussi :

Article Lp. 115-2

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 3.

L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir tout agissement de harcèlement sexuel.

Article Lp. 115-3

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 3.

Une procédure de médiation peut être demandée par toute personne s'estimant victime d'agissements de harcèlement sexuel ou par toute personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la médiation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Article Lp. 115-4

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 3
Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 3 II

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article Lp. 115-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou pour avoir témoigné d'un tel acte ou l'avoir relaté.

Article Lp. 115-5

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 3.

Toute rupture du contrat de travail, toute disposition ou tout acte contraire à l'article Lp. 115-4 est nul.

Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. L'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu durant la période couverte par la nullité.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution de son contrat de travail, le juge lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article Lp. 122-27.

Article Lp. 115-6

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 3.

Le fait pour un salarié de procéder à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article Lp. 115-7

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 3.

En cas de litige sur l'application des articles Lp. 115-1 à Lp. 115-6, le juge, à qui il appartient d'apprécier l'existence d'un harcèlement sexuel, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties.

Article Lp. 115-8

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 3.

Un agissement de harcèlement sexuel ouvre droit pour la victime, à des dommages et intérêts.

Chapitre VI : Dispositions pénales

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 4-Intérêt

Article Lp. 116-1

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 1-II.

Sous réserve des dispositions de l'article Lp. 112-2 est punie d'un emprisonnement de deux mois et d'une amende de 447 500 F CFP ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui :

1° Mentionne ou fait mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat du travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;

2° Refuse d'embaucher une personne, prononce une mutation, rompt ou refuse de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;

3° Prend en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

NB : Conformément à l'article 87 de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999, la peine d'emprisonnement prévue au 1er alinéa du 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. 116-2

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 4-II
Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 3 III

Les faits de harcèlement moral, définis à l'article Lp. 114-1, sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 3 579 952 F.CFP d'amende.

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° 2020-909 du 27 juillet 2020 – Art. 1er, 4°.

Article Lp. 116-3

Créé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 4-II
Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 3 IV

Les faits de harcèlement sexuel, définis à l'article Lp. 115-1, sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 3 579 952 F.CFP d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 5 369 850 F d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

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° 2020-909 du 27 juillet 2020 – Art. 1er, 4°.

Titre II : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre I : Dispositions générales

Article Lp. 121-1

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.

Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français. Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier.

Voir aussi :

Jurisprudence

Ecrit : Il est de principe que l'offre de contracter est une manifestation de volonté pour laquelle l'acceptation par le destinataire suffit à elle seule et directement à former le contrat. En l'espèce, le contrat de travail précise, notamment, son objet, sa durée, les obligations respectives des parties, la rémunération prévue, et vaut conclusion du contrat définitif même en l'absence de signature de l'employeur (CAN, 6 avril 2011, n° 09/00526).

Le contrat de travail non écrit est présumé conclu à temps complet sauf à l'employeur d'en rapporter la preuve contraire (TTN, 18 février 2014 n° 13/00202).

Exécution du contrat : Le salarié ne peut pas renoncer pendant l'exécution de son contrat de travail aux avantages qu'il tient de ce contrat (CAN, 29 octobre 2008, n° 07/534).

Suspension du contrat : Le blocage d'une société par des anciens administrateurs empêchant l'employeur de fournir du travail à un salarié, le contrat de travail de ce dernier s'est ainsi trouvé suspendu. L'employeur n'est dès lors pas tenu de verser un salaire pour une prestation que le salarié n'a pas effectuée (CAN, 20 août 2008, n° 07/616)

Qualification : Lorsqu'il est saisi d'une contestation sur la qualification, le juge doit se prononcer au vu des fonctions réellement exercées (Soc., 10 février 1999, n° 96-44.282) qu'il doit comparer à la grille de la convention collective (TTN, 29 décembre 2015, n° 13/00244).

Modification du contrat :

- rémunération : la clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier en tout ou partie le contrat de travail est nulle comme contraire aux dispositions du 2ème alinéa de l'article 1134 du code civil. Dès lors, lorsqu'un contrat de travail stipule que la rémunération du salarié est constituée d'un salaire de base fixe et d'une part variable consistant en une commission sur objectif, cette commission ne constitue pas une simple faculté pour l'employeur (Soc., 3 juin 2009, n° 07-43778).

- l'absence de contestation du salarié ne saurait valoir acquiescement à une modification unilatérale par l'employeur de la rémunération (TTN, 21 juillet 2006, n° 05/00220).

- le mode de rémunération d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord, peu importe que l'employeur prétende que le nouveau mode serait plus « avantageux » (TTN, 1er octobre 2013, n°12/00074).

- la rémunération du salarié prévue au contrat de travail constitue un élément du contrat qui ne peut être modifié, même de manière minime, sans son accord exprès (TTN, 14 août 2012, n° 11/00143).

- l'employeur n'a pas le droit de supprimer les points personnels acquis par le salarié lors du passage à un coefficient supérieur. Cette suppression s'analyse comme une modification unilatérale de la structure de la rémunération du salarié, et donc une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail (CAN, 20 avril 2011, n° 10/56).

- contenu du poste : la modification par l'employeur du contenu du poste du salarié, élément essentiel du contrat de travail, s'analyse en une modification du contrat de travail et ce même si le salaire et le rang hiérarchique ont été maintenus. La rupture du contrat de travail est dès lors imputable à l'employeur (CAN, 16 juillet 2008, n° 07/728).

- le retrait de responsabilités importantes même si le salarié reste au même niveau hiérarchique et avec la même qualification constitue une modification du contrat de travail qui justifie la prise d'acte de la rupture du contrat ou sa résiliation judiciaire si l'employeur impose cette modification sans l'accord du salarié (TTN, 20 novembre 2012 n° 11/00008).

- il est d'usage que le déclassement professionnel ou la rétrogradation disciplinaire emporte modification du contrat de travail et que toute modification du contrat de travail ne peut être imposée au salarié. Ainsi, la rétrogradation-sanction doit être proposée au salarié et recueillir son accord exprès. En cas de refus du salarié, l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction aux lieux et place de la sanction refusée (TTN, 30 juillet 2013, n° 11/00276).

- la mesure de rétrogradation qui a entraîné une modification du contrat de travail, en ce qu'elle emportait un déclassement mais également une diminution de son salaire, non acceptée expressément par le salarié et même s'il y a eu poursuite du contrat de travail, entraine l'annulation de la sanction (CAN, 26 septembre 2013, n° 11/438).

Selon la Cour de Cassation, la circonstance que la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il exécutait antérieurement, dès l'instant où elle correspond à sa qualification, ne caractérise pas une modification du contrat de travail (CAN, 22 mars 2012, n° 10/417). Un descriptif de poste ne constitue qu'un cadre général qui n'a pas vocation à lister l'ensemble des tâches qui peuvent être demandées à un collaborateur (CAN, 22 mars 2012, n° 10/417).

Le seul changement de l'intitulé de la fonction ne constitue pas une modification du contrat de travail, dès lors que les fonctions exercée par le salarié restent les mêmes (CAN, 12 février 2013, n° 12/69).

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

La mise en œuvre d'une mesure de chômage partiel à l'encontre d'un salarié protégé, constitue une modification de son contrat de travail et de ses conditions de travail, qui implique de recueillir son accord explicite exprès (CAN, 2 octobre 2013, n° 13/68).

Usage : ne constitue pas un usage, lequel se définit par sa généralité, sa fixité et sa constance, le fait pour l'employeur de verser une somme à titre d'indemnité de déplacement, lorsque celle-ci varie dans son montant, sa périodicité et lorsqu'il n'est pas établi qu'elle était accordée à l'ensemble des vendeurs. S'agissant d'un avantage accordé de façon discrétionnaire par l'employeur, cette prime

non prévue dans le contrat, peut être réduite ou supprimée sans constituer une modification d'un élément essentiel du contrat de travail (CAN, 1er avril 2009, n° 07/701).

A contrario, une prime annuelle (treizième mois) versée à l'ensemble des salariés, fixe (égale au montant du salaire) et constante est qualifiée d'usage d'entreprise, (TTN, 17 août 2007, n° 06/00298).

En application de l'article 1315 du code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, et réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. En l'espèce, le salarié ayant établi que la prime versée constituait un usage dans l'entreprise, l'employeur ne pouvait en interrompre le versement sans suivre la procédure adéquate (TTN, 17 août 2007, n° 06/00298).

Obligation de loyauté : Le salarié qui crée une activité complémentaire viole son obligation d'exclusivité stipulée dans son contrat de travail et son obligation générale de loyauté vis-à-vis de son employeur (TTN, 17 octobre 2008, n° 08/00010).

Il est d'usage que le fait pour un salarié d'utiliser les moyens obtenus dans le cadre de son travail pour mettre en place une structure destinée à concurrencer son employeur constitue un manquement à son obligation de loyauté. Le licenciement est donc fondé sur une cause réelle et sérieuse (TTN, 30 avril 2019, n° 19/80)

Clause d'exclusivité : La clause doit être indispensable, justifiée et proportionnée compte tenu de la nature de l'activité du salarié (TTN, 17 octobre 2008, n° 08/00010).

Le salarié qui fournit pendant ses heures de travail, une prestation de formation à un sous-traitant qu'il est chargé de contrôler et qui perçoit des fonds de celui-ci en créant une structure concurrente, viole l'obligation d'exclusivité et de fidélité due à son employeur. Ces agissements s'analysent en une faute grave, qui justifie son licenciement (CAN, 3 septembre 2008, n° 07/379).

Clause de non-concurrence : Est nulle la clause de non-concurrence en cas d'absence de contrepartie financière (Soc., 3 juin 2009, n°07-43778).

La clause de non-concurrence doit nécessairement, pour être valide, comporter une indemnité qui doit compenser les limitations apportées par cette clause (TTN, 20 juin 2008, n° 07/00188).

L'employeur doit rapporter la preuve que son ancien salarié n'a pas respecté la clause de non-concurrence. A cet égard, il est de jurisprudence constante que le fait pour un salarié de s'être porté candidat à un emploi similaire proposé par une société concurrente ne caractérise pas, à lui seul, une violation de la clause de non-concurrence (CAN, 2 novembre 2010, n° 09/370).

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, une clause de non-concurrence qui prévoit une contrepartie financière sous la forme d'une majoration de salaire incluse dans la rémunération ou qui ne comprend pas de contrepartie financière pour le salarié est nulle. En l'espèce, la clause de non-concurrence inscrite dans le contrat prévoyait une contrepartie financière constituée par une majoration de salaire mensuelle incluse dans la rémunération. Par la suite cette majoration ayant été supprimée, la clause de non-concurrence ne comportait plus de contrepartie financière. Il en résulte que la clause de non concurrence liant les parties était illicite. La jurisprudence considère que le salarié qui a respecté une telle clause illicite est fondé à réclamer des dommages-intérêts (TTN, 17 avril 2012, n° 11/00043).

La renonciation à la clause de non-concurrence ne peut résulter que d'actes démontrant sans équivoque la volonté de l'employeur de renoncer à se prévaloir de cette clause. Lorsque des conditions de forme sont fixées par le contrat de travail pour l'exercice de la renonciation, le formalisme exigé doit être précisément respecté pour que la levée soit considérée comme valable (CAN, 11 avril 2013, n° 12/00468).

Si l'employeur prétend avoir levé la clause de non-concurrence dans le mois suivant la notification du licenciement, en revanche, il n'en justifie pas, car même si un courrier a été fait en ce sens, rien n'établit que la salariée en ait eu connaissance (CAN, 23 mai 2013, n° 12/419).

La clause de non-concurrence interdisant au salarié le conseil et le montage, la recherche d'investisseurs, le financement ou la recherche de financements pour des opérations de défiscalisation dans les départements, territoires et collectivités d'outre- mer, couvrant ainsi tout le territoire français, durant 18 mois à compter de la date de la rupture du contrat de travail, à défaut de comporter une limitation dans l'espace, aboutit à priver la salariée de toute possibilité de travail pendant 18 mois dans sa branche spécialisée d'activité et est donc illicite (CAN, 23 mai 2013, n° 12/419).

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, en cas de démission, le délai de renonciation de la clause de non-concurrence court à compter du jour de la notification de la rupture, peu important la date de départ effectif du salarié et se calcule en jours calendaires sans qu'il y ait lieu d'en déduire les samedis, dimanches et jours fériés (TTN, 13 mars 2012, n° 11/00001).

En application de l'article 1134 du code civil, en cas de rupture du contrat de travail avec dispense d'exécution du préavis par le salarié, la date à partir de laquelle celui-ci est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont celles du départ effectif de l'entreprise. Il en résulte que l'employeur qui dispense le salarié de l'exécution de son préavis doit, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires (TTN, 24 mai 2016, n° 14/00309).

Exception inexécution : Lorsque l'inexécution du préavis par le salarié est imputable à l'employeur, celui-ci est tenu au paiement d'une indemnité compensatrice. C'est le cas, lorsque le salarié a été contraint de démissionner en raison du comportement fautif de l'employeur qui n'a pas respecté ses obligations. Le juge considère que le salarié est en droit d'invoquer l'exception d'inexécution consistant dans le cadre de la relation contractuelle, à ne pas fournir le travail qui lui a été confié (TTN, 21 novembre 2008, n° 07/00072).

Promesse d'embauche : Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence d'une promesse d'embauche d'en rapporter la preuve. Selon la Cour de cassation la promesse d'embauche doit comporter les éléments essentiels de la relation de travail, notamment l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction (TTN, 27 mars 2012, n° 11/00086).

Clauses non écrites : Nul ne peut prétendre à un droit acquis sur la base d'une clause contractuelle non conforme au cadre juridique et réglementaire, dont la mise en œuvre est constitutive d'une infraction pénale. Nul droit acquis ne peut naître d'une norme illégale ou d'une situation fondée sur une disposition réglementaire contraire à la loi (Civ. 2, 21 octobre 2004 ; Civ. 1, 19 juin 1985). De telles stipulations contractuelles, contraires à la loi, sont réputées non écrites (CAN, 19 juin 2014, n° 13/26).

Article R. 121-1

Le salarié engagé hors de la Nouvelle-Calédonie par contrat de travail à durée indéterminée devant recevoir exécution en Nouvelle-Calédonie, a droit à la prise en charge par l'employeur des frais de voyage et de transport des bagages pour lui-même, ainsi que pour son conjoint et ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui. Est pris en compte le trajet du lieu de résidence au lieu d'emploi et du lieu d'emploi au lieu antérieur de résidence.

Jurisprudence

Le fait que le contrat de travail ait été signé à Nouméa n'est pas suffisant pour établir que la salariée n'a pas été recrutée alors qu'elle était encore en métropole, l'accord des parties sur les conditions de travail (salaire, type de contrat, utilisation du véhicule) ayant été parfait avant son arrivée sur le territoire calédonien (TTN, 29 mai 2012, n° 11/00014).

Peu importe que la salariée soit d'origine calédonienne et qu'elle avait intention de s'installer sur le territoire calédonien, la seule exigence légale pour bénéficier du remboursement de ses billets d'avion et des frais de bagages est d'avoir été recrutée hors du territoire (TTN, 02 mai 2012, n° 10/00176).

Article R. 121-2

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié bénéficie des dispositions de l'article R. 121-1 :

1° Lorsqu'il a exercé son activité professionnelle en Nouvelle-Calédonie pendant une durée au moins égale à deux années ;

2° Lorsqu'il a exercé son activité professionnelle pendant moins de deux ans et qu'il est licencié pour motif économique ou sans cause réelle ni sérieuse. Dans les autres cas de rupture du contrat de travail, le montant des frais de transport aller-retour incombant à l'employeur est proportionnel au temps de présence du salarié dans l'entreprise ;

3° En cas de rupture du contrat du fait de la faute lourde de l'employeur ;

4° En cas de force majeure.

Jurisprudence

La prise en charge par l'employeur est proportionnelle au temps travaillé seulement en cas de contrat à durée indéterminée (TTN, 13 août 2010, n° 09/00178).

La prise en charge par l'employeur des frais de transport étant proportionnelle au temps de présence du salarié, lorsque le salarié quitte l'entreprise, il doit rembourser à l'employeur la part qui n'est pas à la charge de ce dernier (TTN, 4 août 2006, n° 05/00082).

Dès lors que le texte de l'article R. 121-2 fait référence au lieu initial de résidence de départ jusqu'au lieu d'emploi et du lieu d'emploi de retour, au lieu antérieur de résidence, les frais de transport qui incombent à l'employeur doivent s'entendre comme la prise en charge de frais réels effectivement engagés entre ces deux points. C'est à tort que le premier juge a estimé que le salarié avait droit au remboursement de ses frais de transport sur la base d'un billet aller/retour sans constater que l'intéressé était effectivement retourné à son lieu de résidence antérieure, ce qui n'a pas été le cas (TTN, 19 mars 2018, n° 17/1).

Article R. 121-3

Le salarié engagé hors de la Nouvelle-Calédonie par un contrat de travail à durée déterminée, a droit à la prise en charge par l'employeur des frais mentionnés à l'article R. 121-1. Le conjoint et les

enfants mineurs du salarié bénéficient également de cette prise en charge lorsque la durée du contrat de travail est égale ou supérieure à six mois.

Article R. 121-4

Lorsqu'un contrat de travail conclu en Nouvelle-Calédonie est rompu à l'étranger pour des raisons indépendantes de la volonté du salarié, le rapatriement du salarié est à la charge de l'employeur.

Article Lp. 121-2

Sous réserve des dispositions de l'article Lp. 123-2, le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée.

Jurisprudence

Période d'essai : Le code du travail ne contient pas de disposition sur la durée de la période d'essai. En revanche, celle-ci est prévue à l'article 38 de l'AIT. Le renouvellement de la période d'essai doit, pour être valable, non seulement être prévu dans le contrat de travail à durée indéterminée, mais il convient également que l'employeur ait obtenu l'accord exprès du salarié pour y procéder. Cet accord ne peut être déduit de la poursuite de la relation de travail par le salarié (TTN, 21 décembre 2007, n° 07/00090).

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation retenue par le Tribunal du travail, l'employeur doit avoir été en mesure d'apprécier les qualités professionnelles du salarié au regard de la durée pendant laquelle le salarié a exercé ses fonctions (Cass., 15 mai 2008) (TTN, 31 mars 2016, n°15/00017).

Extrait de l'accord interprofessionnel territorial (AIT)

Article 38 : Période d'essai

1) Tout contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai pendant laquelle les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité d'aucune sorte. La durée de l'essai est fixée à un mois, éventuellement renouvelable une fois à la demande de l'une des deux parties, pour les manœuvres, les ouvriers et employés. La durée normale de la période d'essai est fixée à trois mois, éventuellement renouvelable une fois à la demande de l'une des deux parties, pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres.

2) Le contrat à durée déterminée peut également comporter une période d'essai qui ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite :

- pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à six mois : de 1 jour par semaine dans la limite de deux semaines,
- pour les contrats d'une durée supérieure à six mois : de 1 mois.

3) Dans tous les cas, si une période d'essai est prévue, elle doit être écrite. A défaut, elle est présumée ne pas exister.

Article Lp. 121-3

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de cette modification sauf dans les cas suivants :

1° Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ;

2° Substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci.

Le premier employeur rembourse les sommes acquittées par le nouvel employeur sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux.

Jurisprudence

Transfert d'activité : Le tribunal du travail reprenant la jurisprudence de la Cour de cassation considère que le critère décisif pour établir l'existence d'un transfert d'entreprise est celui du maintien de la structure économique. Celui-ci est associé à la poursuite ou la reprise par le nouveau chef d'entreprise des mêmes activités économiques ou d'activités similaires (TTN, 31 mars 2016, RG N° F14/00227).

Les dispositions s'appliquent même lorsque la partie d'entreprise cédée ne conserve pas son autonomie du point de vue organisationnel à condition que le lien fonctionnel entre les facteurs de production transférés soit maintenu et qu'il permette au cessionnaire d'utiliser ces derniers aux fins de poursuivre une activité économique identique analogue (TTN, 1er mars 2018, n° 16/40).

La vente d'un cabinet médical entraîne le transfert du contrat de travail de l'assistante dentaire. Selon la cour d'appel en cas de cession d'une entité économique, les contrats de travail en cours au moment de la cession sont de plein droit transférés à l'acquéreur par le seul effet de la loi, ce transfert et automatique sans qu'il soit besoin de solliciter l'avis et l'accord du cessionnaire et des salariés concernés. Cette disposition trouve application *« chaque fois qu'une entité économique conservant son identité, c'est-à-dire un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels et incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit des intérêts propres, est l'objet d'un transfert au terme duquel son activité est poursuivie ou reprise »* (CAN, 28 novembre 2007, n° 06/664).

La poursuite de la même activité, dans les mêmes conditions, après l'expiration du contrat de location-gérance, par un nouvel exploitant du fonds, constitue un transfert d'une activité économique conservant son identité. Il en résulte la poursuite des contrats de travail attachés à l'identité transférée (Soc., 15 décembre 2004, n° 02-44674).

La qualité d'établissement public à caractère administratif du nouvel employeur n'est pas incompatible avec le maintien des contrats de travail (Soc., 24 octobre 1989, n° 84-44751).

Les juges ont considéré qu'il y avait transfert du contrat de travail et reprise de l'ancienneté dès lors qu'il y a eu transfert d'une entité économique autonome qui poursuit une activité de même nature, et que le transfert entre employeurs ayant un lien étroit s'inscrivant dans la même finalité s'analyse en une simple mutation entraînant la continuation du contrat de travail initial (CAN, 15 décembre 2011, n° 10/00556).

Le décès d'un employeur, personne physique, constitue une modification dans la situation juridique, imposant à la succession le maintien des contrats de travail conclus par le défunt (soc., 16 nov. 1977), les héritiers du dirigeant d'une entreprise individuelle étant tenus, vis à vis des salariés, aux diverses obligations nées du contrat de travail qui incombaient à l'employeur décédé (soc., 10 févr. 1982), (CAN, 20 mai 2012, n° 11/00499).

Fusion absorption : Elle a pour effet la reprise de tous les contrats de travail en cours au jour de la modification de la situation juridique de l'employeur (CAN, 17 juin 2010, n° 09/231).

Transfert d'une entité économique : En l'absence d'une entité économique autonome, la reprise d'un marché privé n'entraine pas l'obligation du transfert des contrats affectés exclusivement à une autre activité. Ainsi, l'entreprise initiale reste l'employeur du salarié et il aurait dû le licencier dans le cadre d'une procédure de licenciement économique s'il était dans l'incapacité de la reclasser (TTN, 31 mars 2016, RG N° 14/00227).

Transfert conventionnel de contrat de travail : Si en pratique les transferts conventionnels de contrat de travail prennent très souvent la forme d'une convention tripartite signée entre le salarié et ses deux employeurs successifs, aucun texte n'impose une convention de cette nature en Nouvelle-Calédonie (TTN, 19 avril 2019, n° 19/77).

Chapitre II : Dispositions relatives au contrat à durée indéterminée

Section 1 : Dispositions générales

Article Lp. 122-1

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans les conditions prévues par les dispositions du présent chapitre.

Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Jurisprudence

Les dispositions de cet article sont d'ordre public et il ne peut y être dérogé par un contrat de travail. Ainsi, les dispositions d'un contrat de travail selon *lesquelles « le contrat est résilié de plein droit et sans préavis, en cas, notamment, de maladie ou inaptitude (…) »* sont nulles et l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que par la mise en place de la procédure de licenciement (TTN, 9 avril 2010, n° 08/00244).

Rupture négociée : Il résulte de cette disposition que la rupture du contrat de travail à durée indéterminée en dehors de la période d'essai ne peut résulter que d'un licenciement pour motif personnel ou économique ou de la démission du salarié. La cour d'appel rappelle que la Cour de cassation admet cependant **la rupture négociée d'un commun accord à condition qu'elle soit indépendante de tout litige et, dans le cadre d'un licenciement économique, qu'elle intervienne en outre à la demande expresse du salarié** (TTN, 1er octobre 2010, n° 09/00190).

Pour être valable, une transaction ne peut être signée qu'après que le licenciement a été régulièrement notifié, son objet étant de régler les conséquences de la rupture, qui doit au moment de sa signature, être définitive. Or, le licenciement est au terme des dispositions légales, notifié par

lettre recommandée avec accusé de réception. Si la remise en main propre au salarié de la lettre de rupture est admissible dans le cadre d'un litige relatif à la date de notification du licenciement, elle ne répond pas aux exigences légales en matière de validité de la transaction. Est ainsi annulée la transaction intervenue après un licenciement non régulièrement notifié (TTN, 17 mars 2006, n° 04/00403).

La jurisprudence admet la rupture négociée d'un commun accord à condition qu'elle soit indépendante de tout litige (Soc. 11 février 2009, n° 08-40095) et dans le cadre d'un licenciement économique qu'elle intervienne, en outre à la demande expresse du salarié.

La convention de l'espèce s'inscrit dans le cadre d'un licenciement économique et a été initiée par l'employeur ce qui la rend nulle. La rupture du CT entre les parties s'analyse donc en un LSCRS faute d'avoir été précédée de la procédure de licenciement et notifiée par lettre motivée (TTN, 29 octobre 2019, n° 19/284).

Transaction : Dans le cadre d'une transaction, le juge vérifie l'existence de concessions réciproques entre le salarié et l'employeur. L'absence de concessions réciproques (cas de nullité de la transaction) ne peut être retenue qu'en cas de contradiction entre la transaction et la motivation de la lettre de licenciement. Le fait pour l'employeur de verser une indemnité au salarié qui, licencié pour faute grave, est privé ainsi de tout droit à indemnité, s'analyse en une concession et la transaction est valable (TTN, 20 avril 2007, n° 05/00336).

Il appartient au salarié qui s'en prévaut d'apporter la preuve des pressions et intimidations utilisées par l'employeur pour justifier la nullité de l'accord transactionnel (CAN, 7 mai 2008, n° 07/62).

Il résulte des termes employés dans le protocole d'accord que l'action fondée sur la violation de l'obligation de sécurité de son employeur, qui était pendante devant le tribunal et qui a pour origine l'exécution du contrat de travail, est comprise dans les concessions mutuelles de la transaction. Dans ces conditions, la transaction a eu pour objet, non pas seulement de régler les conséquences du licenciement mais aussi d'apurer tout litige pouvant résulter de l'exécution du contrat. La Cour de cassation a statué dans ce sens, pour une transaction forfaitaire et définitive pour un salarié qui avait renoncé à toutes réclamations de quelque nature que ce soient à l'encontre de l'employeur, relatives tant à l'exécution qu'à la rupture de son contrat de travail (TTN, 9 juillet 2013, n° 10/00183).

Une transaction ne peut être conclue qu'une fois la rupture devenue définitive. La transaction n'est pas un moyen de rompre son contrat de travail. Pour être valable entre les parties, l'accord transactionnel nécessite un litige existant ou potentiel, des concessions réciproques et proportionnées et un acte écrit autonome (TTN, 27 août 2019, n° 19/206).

Démission : La démission ne se présume pas, elle ne saurait résulter du seul comportement du salarié qui doit manifester une volonté claire et non équivoque de rompre son contrat. Le licenciement n'est légitime que s'il est fondé sur une cause réelle et sérieuse, ce qui nécessite la preuve de griefs matériellement vérifiables et objectifs qui sont suffisamment pertinents et rendent inéluctable la rupture du contrat de travail (TTN, 24 novembre 2015, n° 13/00051).

En cas d'abandon de poste, il appartient à l'employeur de mettre en demeure le salarié de reprendre son poste et, en cas de refus, de mettre en place une procédure de licenciement (TTN, 7 mai 2010, n° 09/00138).

La Cour de cassation a rappelé que le silence du salarié face aux mises en demeure de l'employeur ne permet pas de présumer sa démission (TTN, 31 janvier 2012, n° 10/00162).

Volonté de démissionner : Pour que la démission soit valable, la volonté de démissionner du salarié doit être claire et non équivoque.

Ainsi :
- tel n'est pas le cas lorsque le salarié a pris acte de la rupture du contrat de travail en reprochant à

son employeur de ne plus lui fournir de travail et d'avoir à son égard une attitude humiliante (Soc., 5 juin 2001, n° 99-44164) ;

- ne constitue pas la manifestation d'une volonté claire et non équivoque de démissionner, le fait, pour un agent contractuel de la fonction publique de demander à réintégrer son administration d'origine en raison du souhait de la collectivité qui l'emploie de mettre fin de manière anticipée à son détachement (CAN, 10 octobre 2007, n° 06/656) ;

- est retenue la volonté de démissionner dans le cas d'un salarié qui, bien avant sa démission, a pris des contacts en prévision de sa future activité laquelle a démarré avant même la fin de son préavis (CAN, 20 août 2008, n° 07/42) ;

- de même, la démission du salarié pour aller travailler dans sa propre société trouve une explication logique et constitue bien un acte volontaire, réfléchi et non équivoque. La volonté de l'employeur de le licencier en raison d'un comportement professionnel qui se dégradait, ce dont le salarié venait d'être averti, volonté manifestée par un éventuel projet de recrutement, ne saurait pour autant retirer à sa démission son caractère volontaire (CAN, 18 juin 2008, n° 07/00308) ;

- l'employeur ne peut déduire la volonté de démissionner du salarié mis à disposition d'une autre société alors que ce dernier a été convoqué à un entretien préalable à un licenciement économique (TTN, 31 mars 2015, n°13/00085) ;

- le démissionnaire peut contester la validité de sa démission, soit en démontrant qu'il a été victime de manœuvres et qu'il a signé la démission sous contrainte, soit qu'elle constituait en fait une prise d'acte de rupture. Les juges appliquent sur ce point une jurisprudence classique et constante au terme de laquelle lorsqu'un salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit d'une démission, dans le cas contraire ;

- même en présence d'une volonté apparente de démissionner, le salarié peut contester avoir démissionné s'il démontre que son consentement a été vicié. L'acte de démission étant un acte juridique, il est soumis aux règles de droit commun concernant les vices du consentement : la volonté émise par le salarié doit être exemple de vice (erreur, dol ou violence selon l'article 1109 du code civil) ;

Ainsi, si le salarié signe sa lettre de démission dans un contexte de pressions ou menaces, il peut ensuite soutenir que sa démission a été forcée (Soc, 8 décembre 1999, n° 11097-44097, Soc, 14 mai 2002, 11000-42884) ;

Les juges doivent caractériser les circonstances constitutives des pressions ce qui revient le plus souvent à établir une faute à la charge de l'employeur (Soc, 13 janvier 1999, n° 96-44591). Tel est notamment le cas lorsqu'elle a été donnée sous la menace d'un licenciement pour faute et/ou du dépôt d'une plainte (Soc, 8 décembre 1999, n° 97-4409+7 et Soc, 14 mai 2002, n° 00-42884) ;

Compte tenu des circonstances de la rupture, son caractère précité, l'état psychologique du salarié menacé de licenciement pour abandon de poste alors qu'il avait légitimement pu penser que son poste en télétravail à Bordeaux aller être prolongé jusqu'à son retour à Nouméa, il y a lieu de considérer que sa volonté a été momentanément viciée ce qui justifie la requalification de sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse (TTN, 23 janvier 2018, n° 18/013) ;

- la démission ne peut résulter que d'une manifestation claire, non équivoque de volonté de rompre le contrat de travail. Elle doit donc s'exprimer librement, en dehors de toute contrainte ou pression exercée par l'employeur, et de façon explicite. Et, la pression peut notamment se manifester par la menace d'un licenciement, notamment pour faute grave. Dans ce cas, il appartient au juge d'examiner précisément le cas d'espèce afin de déterminer si la volonté du salarié est libre ou non (Soc. 27 juin 1984). A été disqualifiée la démission précipitée rédigée dans les locaux de la direction (Soc, 13 novembre 1986). En l'espèce la salariée a fait mention à plusieurs reprises de son souhait de

quitter son poste pour créer sa propre entreprise. En conséquence, sa démission est retenue comme cause de la rupture du contrat de travail (TTN, 22 octobre 2018, n° 19/281).

Attitude fautive de l'employeur – Prise d'acte de rupture : La cour d'appel de Nouméa, reprenant sur ce point la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, admet qu'une démission dont il est prouvé qu'elle résulte d'une faute de l'employeur, puisse être requalifiée en licenciement injustifié, cette possibilité étant soumise à deux conditions : que le salarié caractérise la faute prétendue, et que cette faute soit suffisamment sérieuse pour avoir contraint le salarié à mettre fin au contrat que l'employeur n'aurait pas respecté. L'employeur pourra, en outre, être condamné à des dommages et intérêts distincts si les circonstances qui ont contraint le salarié à présenter sa démission caractérisent un abus, telles que des mesures vexatoires, discriminatoires ou de harcèlement moral (TTN, 27 mars 2012, n° 10/00224).

La prise d'acte entraîne la cessation immédiate et irrévocable du contrat de travail à la date de réception par l'employeur du courrier de prise d'acte du salarié (CAN, 7 juin 2019, n° 16/127).

Ainsi :

- l'attitude de l'employeur caractérisée par la rigueur persistante qui a fait suite à l'arrêt de maladie qualifié de complaisant, et par le mépris, l'ignorance et l'arrogance de son comportement dans les mois qui ont suivi cet arrêt de travail dont aucun élément objectif et incontestable ne permet d'infirmer la légitimité. Dans ces conditions, les manquements de l'employeur aux dispositions légales ou conventionnelles ont rendu impossible la continuation du contrat de travail et ont présenté un caractère de gravité suffisant pour justifier la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, ce qui entraîne la requalification de la démission du salarié en un licenciement nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Pour la cour, le fait pour l'employeur de ne plus adresser la parole au salarié, de lui retirer une partie de ses tâches, de lui infliger un avertissement sans être en mesure de justifier son bien-fondé, de lui écrire qu'il n'existe plus aucune confiance et qu'il ne souhaite plus discuter avec lui, constitue un comportement fautif (CAN, 29 octobre 2008, n° 07/717) ;

- l'attitude de l'employeur qui ne met en œuvre aucune procédure de licenciement, n'adresse aucune lettre expliquant la rupture et qui par ailleurs ne fournit aucun travail au salarié, ni paye de salaire, ce qui constitue incontestablement un manquement grave aux obligations contractuelle de l'employeur justifie une prise d'acte de rupture par le salarié (CAN, 10 octobre 2007, n° 06/571) ;

- le comportement de l'employeur qui vise manifestement à provoquer la démission du salarié ou un départ négocié qu'il a refusé lorsque la proposition lui en a été faite, constitue une faute qui doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce, le salarié n'avait pas de responsabilité ni les moyens d'exécuter les tâches définies, dont certaines ne relevaient pas de sa qualification, et ce malgré ses nombreuses demandes et celles des membres du CHSCT qu'il avait saisi (CAN, 20 août 2008, n° 07/310) ;

- la salariée qui démissionne suite à la modification unilatérale par l'employeur de la part variable de sa rémunération, rend imputable à ce dernier la rupture du contrat de travail (Soc., 3 juin 2009, n° 07-43778) ;

- en modifiant le contenu du poste du salarié (élément essentiel du contrat de travail) de façon unilatérale en lui retirant notamment des tâches en relation avec sa qualification, l'employeur a commis une faute justifiant que la rupture lui soit imputable (CAN, 16 juillet 2008, n° 07/728) ;

- l'employeur qui ne procède pas à l'affiliation de son salarié auprès de la CAFAT et de la CRE, qui ne verse pas une somme promise, qui ne respecte pas ses obligations d'employeur, commet des manquements suffisamment graves pour justifier la requalification de la démission en licenciement (TTN, 21 novembre 2008, n° 07/00072) ;

- une sanction irrégulière justifie la prise d'acte de la rupture (Civ., 24 novembre 2010, n° 09-42.267).

- le non-paiement des salaires dans le délai légal prévu par l'article R. 121-1 du code du travail, et la non fourniture du travail par l'employeur constituent des manquements suffisamment graves qui justifient la prise d'acte de rupture (TTN, 25 septembre 2013, n° 13/00048) ;

- il en va de même du non-paiement du salaire dans le délai légal et le refus du remboursement des frais de voyage tels que prévus par les dispositions de l'article R. 121-1 du code du travail (TTN, 29 mai 2012, n° 11/00014) ;

- le non-paiement des heures supplémentaires pendant plusieurs années et le non-respect de la réglementation en la matière constituent selon une jurisprudence constante, un manquement suffisamment grave pour justifier que la démission de la salariée produise les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (TTN, 27 mai 2014, n° 12/00418) ;

- la modification unilatérale du salaire horaire et la non-application des majorations de salaires prévues au contrat de travail, constituent des manquements suffisamment graves pour justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur (TTN, 17 avril 2012, n° 11/00110) ;

- la seule modification unilatérale du contrat de travail est susceptible de justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié. Le changement de rythme de travail du salarié de 4 jours/3 jours à 5 jours/2 jours a été réalisé par un accord d'entreprise. S'agissant d'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise conclu entre l'employeur et les organisations représentatives des salariés, il n'y a pas lieu de rechercher si les clauses de cet accord sont ou non plus favorables que celles de l'usage jusqu'alors appliqué, dès lors qu'il s'agit d'une modification contractuelle et non unilatérale du contrat de travail, laquelle ne saurait pour cette raison justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié (TTN, 9 janvier 2018, n° 16/93) ;

- le fait pour l'employeur de ne pas reconnaître la qualification réelle du salarié et ne pas verser le salaire correspondant constitue un manquement suffisamment grave de l'employeur pour justifier la prise d'acte de la rupture (TTN, 18 février 2014, n° 12/00237) ;

- le retrait de responsabilités importantes même si le salarié reste au même niveau hiérarchique et avec la même qualification constitue une modification du contrat de travail qui justifie la prise d'acte de la rupture du contrat ou sa résiliation judiciaire si l'employeur impose cette modification sans l'accord du salarié (TTN, 20 novembre 2012, n° 11/00008) ;

- le fait pour l'employeur de chercher à évincer le salarié, notamment en multipliant les pressions sur son management sans lui permettre d'exercer son travail dans de bonnes conditions et en l'humiliant, constitue une faute suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la rupture et ce même s'il estimait que le salarié faisait preuve d'insuffisances professionnelles au regard de ses responsabilités (CAN, 8 août 2011, n° 10/00255) ;

- le fait pour l'employeur d'imposer à un salarié des congés qui ne sont pas rémunérés pour pallier le défaut de prestations de travail. Seule la force majeure permet à l'employeur de s'exonérer de son obligation de fournir du travail au salarié et de régler le salaire dans le délai légal. En l'absence de force majeure, ces manquements sont suffisamment graves pour justifier la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur (TTN, 12 décembre 2012, n° 11/00124) ;

- la force majeure permettant à l'employeur de s'exonérer de tout ou partie des obligations nées du contrat de travail, s'entend de la survenance d'un évènement extérieur et irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat. Tel n'est pas le cas du percement d'un chancre ayant creusé la tôle de fond du navire dans la mesure où le rapport d'expertise exclu toute extériorité de l'avarie mais l'impute à une usure générale et ancienne du navire que l'employeur ne pouvait ignorer au regard des traces des réparations antérieures (CAN, 5 mars 2018, RG n° 16/120) ;

- la violation de la loi par l'employeur constitue un manquement suffisamment grave pour justifier la démission du salarié. Tel est le cas lorsque l'employeur prélève des mensualités à un salarié pour

l'achat d'un véhicule qui était resté la propriété de l'entreprise et qui l'avait acheté en défiscalisation (TTN, 30 octobre 2012, n° 11/00076) ;

- le grief de harcèlement moral étant fondé, même partiellement, les effets de la prise d'acte de rupture du contrat de travail du salarié doivent s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (TTN, 30 juillet 2013, n° 11/00256) ;

- le fait pour l'employeur de ne pas se conformer à la décision du SMIT (en l'occurrence licenciement du salarié qui ne pouvait être reclassé) suffit à justifier la rupture du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse (TTN, 18 mars 2014, n° 12/00055) ;

- dès lors que la prise d'acte de rupture du contrat de travail est due aux torts de l'employeur, elle doit produire les effets d'un licenciement nul lorsqu'elle intervient alors que le contrat de travail était suspendu (TTN, 24 novembre 2015, n° 13/00076) ;

- la reconnaissance du manquement grave de l'employeur est systématique lorsqu'elle est fondée sur l'atteinte à l'obligation de sécurité de résultat (CAN, 10 décembre 2018, n° 18/21);

- lorsque l'employeur prononce le licenciement du salarié alors que celui-ci avait déjà démissionné, le licenciement est sans effet, le contrat de travail étant rompu du fait de la démission (TTN, 20 juin 2008, n° 07/00188).

Clause de non-concurrence : Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, en cas de démission, le délai de renonciation de la clause court à compter du jour de la notification de la rupture, peu important la date de départ effectif du salarié et se calcule en jours calendaires sans qu'il y ait lieu d'en déduire les samedis, dimanches et jours fériés (TTN, 13 mars 2012, n° 11/00001).

Article Lp. 122-2

Les dispositions du présent chapitre relatives au licenciement ne dérogent pas aux dispositions légales assurant une protection particulière à certains salariés.

Ces dispositions sont applicables lorsque le salarié est lié à plusieurs employeurs par des contrats de travail.

L'employeur et le salarié ne peuvent renoncer par avance au droit de s'en prévaloir.

Article R. 122-1

Les contestations auxquelles peut donner lieu l'application du chapitre II du présent titre sont portées devant le tribunal du travail.

Elles sont instruites comme affaires sommaires et jugées d'urgence.

Jurisprudence

L'écrit par lequel un salarié prend acte de la rupture du contrat de travail, en raison de faits qu'il reproche à son employeur, ne fixe pas les limites du litige ; dès lors, le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, y compris en cours d'instance, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit (TTN, 27 mars 2012 n° 10/00224).

Section 2 : Licenciement pour motif personnel

Sous-section 1 : Cause réelle et sérieuse

Article Lp. 122-3

Tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

Jurisprudence

Principe : Le licenciement n'est légitime que s'il est fondé sur une cause réelle et sérieuse, ce qui nécessite la preuve de griefs matériellement vérifiables et objectifs qui sont suffisamment pertinents et rendent inéluctable la rupture du contrat de travail. Le licenciement peut être fondé sur une faute, qui peut être grave ou lourde, et dans ce cas, il revêt un caractère disciplinaire, ou sur un fait ou un ensemble de faits de nature personnelle qui rend impossible le maintien de la relation de travail (TTN, 7 novembre 2008, n° 08/00021).

Par ailleurs, la lettre de licenciement fixe les limites du litige et doit énoncer de manière suffisamment précise les motifs invoqués par l'employeur. Il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir d'une faute grave d'en rapporter la preuve. A défaut, le doute profite au salarié (TTN, 1er octobre 2010, n° 09/00275).

Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de cassation (Soc., 22 mai 2011, n° 99486 ; Soc., 12 novembre 2002 n° 00-45-676), le licenciement verbal est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse (TTN, 22 avril 2011, n° 10/00054). Un licenciement motivé par des faits déjà sanctionnés est dépourvu de cause réelle et sérieuse (TTN, 30 octobre 2012, n° 11/00078).

Motif non disciplinaire :

- le refus de modification d'un élément essentiel du contrat de travail ne peut pas constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement sauf s'il est avéré que cette modification est motivée par des faits objectifs imputables au salarié et de nature à nuire à la bonne marche de l'entreprise : en l'espèce, menaces, insultes et injures de la part du salarié (CAN, 10 mai 2006, n° 05/327) ;

- le refus d'un salarié de travailler à mi-temps ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, même économique (CAN, 19 novembre 2008, n° 08/64).

- absence prolongée : Il est de jurisprudence constante qu'aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son état de santé. L'absence pour maladie ne peut justifier la rupture du contrat de travail qu'à la condition qu'elle crée une perturbation grave dans le fonctionnement de l'entreprise qui serait contrainte de procéder au remplacement définitif du salarié absent (CAN, 29 octobre 2008, n° 08/59).

- L'inaptitude médicale définitive du salarié, constatée par le médecin de l'entreprise, et non par le médecin du travail, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, celle-ci ne pouvant être prononcée que par le médecin du travail. L'employeur aurait pu éventuellement prononcer le licenciement en raison de l'incapacité du salarié à conduire des engins miniers du fait du danger représenté par son intempérance et non pour une inaptitude médicale non régulièrement constatée (CAN, 1er avril 2009, n° 07/651).

Insuffisance professionnelle/incompétence : l'insuffisance professionnelle se définit comme l'incapacité objective et durable d'un salarié à exécuter de manière satisfaisante un emploi

correspondant à sa qualification. Elle se caractérise par une mauvaise qualité du travail due soit à une incompétence professionnelle, soit à une inadaptation à l'emploi dont la manifestation perturbe la bonne marche de l'entreprise ou le fonctionnement du service. Elle constitue une cause légitime de licenciement dès lors qu'elle repose sur des éléments concrets et non sur une appréciation subjective de l'employeur (CAN, 12 décembre 2013, n° 13/00019).

Même si des sanctions disciplinaires ont été préalablement prononcées, rien n'empêche l'employeur de choisir ensuite l'option d'un licenciement pour motif personnel dès lors que l'employeur précise par le menu les raisons pour lesquelles il la licencie (TTN, 26 janvier 2016, n° 14/00148).

Si l'appréciation des aptitudes professionnelles et de l'adaptation à l'emploi relève du pouvoir patronal, l'incompétence alléguée doit reposer sur des éléments concrets et ne peut pas être fondée sur une appréciation subjective. Ainsi, les griefs de non-respect des consignes, de décharge de ses tâches sur les autres, de défaut de remise d'un rapport hebdomadaire, d'absence aux réunions qui sont reprochés au salarié dans la lettre de licenciement, constituent des faits matériellement vérifiables (TTN, 22 avril 2011, n° 09/00193).

Le salarié qui est dans l'incapacité d'exécuter une tâche qui lui est confiée faute de connaissances techniques suffisantes, fait preuve d'incompétence en s'abstenant de demander lui-même l'intervention d'un autre technicien afin de satisfaire la clientèle (TTN, 26 octobre 2007, n° 06/00339).

L'insuffisance professionnelle, n'est pas admise, comme une faute et les juges, tenus par la lettre de licenciement ne peuvent requalifier celui-ci en licenciement pourvu d'une cause réelle et sérieuse sans caractériser une faute à l'encontre du requérant (TTN, 7 janvier 2014, n° 13/00007).

Les griefs d'insuffisances professionnelles reprochés par l'employeur sont suffisants pour caractériser la cause réelle et sérieuse du licenciement et la jurisprudence n'impose pas que cette insuffisance ait entraîné pour l'entreprise un préjudice chiffrable, mais seulement une perturbation dans la bonne marche de l'entreprise (TTN, 31 janvier 2012, n° 09/00282).

Tel est le cas lorsque les insuffisances de la salariée à informer les clients avaient une conséquence directe sur les résultats de l'entreprise (CAN, 1er juin 2011, n° 10/00153).

Dès lors que l'exécution défectueuse de la prestation de travail due à une inadaptation au poste ou à une insuffisance professionnelle est en elle-même dépourvue de caractère fautif, l'employeur qui fonde un licenciement disciplinaire sur les conditions d'exécution du contrat de travail doit rapporter la preuve que l'exécution défectueuse alléguée est due à l'abstention volontaire du salarié ou à sa mauvaise volonté délibérée (CAN, 7 mai 2018, n° 16/123).

Le manque d'implication au travail et d'intégration par le refus de faire certains chantiers ou tâches et le non accomplissement de certaines prestations lui incombant, constituent une insuffisance professionnelle caractérisée pour une employée agent de maitrise dont les fonctions sont en partie de l'encadrement et le contrôle des tâches et requièrent de la rigueur, du sérieux et de l'exemplarité. Le licenciement pour insuffisance professionnelle est donc justifié (TTN, 27 août 2019, n° 19/209).

L'incompétence alléguée doit reposer sur des éléments concrets et ne peut être fondée sur une appréciation purement subjective de l'employeur (Soc., 6 juillet 1979), les juges devant apprécier le sérieux des griefs reprochés au salarié en prenant en compte la qualification professionnelle du salarié, l'ancienneté de services, les circonstances de son engagement, les relations antérieures ; les juges doivent notamment rechercher si des avertissements avaient déjà été notifiés au salarié (Soc, 31 mai 1978). Si l'employeur peut être fondé à reprocher au salarié l'absence d'une bonne maîtrise d'un logiciel, il lui appartenait avant de le recruter de s'en assurer et, à défaut, de lui proposer des formations ad hoc, ce grief ne peut pas être de nature à fonder un licenciement intervenant trois mois seulement après son recrutement (CAN, 28 juin 2012, n° 11/00266).

La proposition de la modification du contrat de travail justifiée par les manquements professionnels du salarié refusée par le salarié, justifie le licenciement pour cause réelle et sérieuse (TTN, 12 novembre 2013, n° 12/00364).

La mise en place par un salarié d'une stratégie consistant à remettre en cause les choix de l'employeur ne saurait être qualifiée d'insuffisance professionnelle mais relève du domaine disciplinaire (CAN, 29 janvier 2013, n° 11/197).

Le non-respect systématique des délais prescrits, l'absence d'exécution des requêtes de la hiérarchie, l'attitude désinvolte à l'égard des clients, l'inaptitude à gérer les priorités et à s'organiser sont de nature à qualifier le licenciement de réel et sérieux (TTN, 26 janvier 2016, n° 14/00148).

Des faits de dénigrement et des propos injurieux ne sauraient être qualifiés de simple insuffisance professionnelle et constituent, s'ils sont établis, des fautes de nature disciplinaire ; il en est de même des « critiques ouvertes » envers les collaborateurs (CAN, 29 janvier 2013, n° 11/197).

Non réalisation des objectifs : En soi, la non réalisation de l'objectif assigné au salarié ne suffit pas pour justifier son licenciement ; qu'il appartient au juge du fond de vérifier deux éléments; que tout d'abord ces objectifs doivent être précis et atteignables; que surtout, l'insuffisance de résultat doit être directement imputable au salarié et ne pas dépendre d'éléments extérieurs sur lesquels il n'a pas de prise (CAN, 2 août 2018, n° 17/48).

Mésentente : La mésentente et l'incompatibilité d'humeur ne sont pas en soi une cause de licenciement et doivent reposer sur des éléments objectifs imputables au salarié et avoir une incidence sur la bonne marche de l'entreprise (TTN, 31 janvier 2012, n° 11/0002).

La mésentente constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement si elle repose sur des éléments objectifs imputables au salarié et a une incidence sur la bonne marche du service (TTN, 18 décembre 2012, n° 11/00037).

Il est de jurisprudence constante que l'incompatibilité d'humeur ou de caractère, par nature subjective, ne peut constituer une cause réelle de licenciement et que la lettre visant une incompatibilité de caractère ou d'humeur sans invoquer aucun fait matériellement objectif vérifiable ne répond pas à l'exigence de motivation (TTN, 18 décembre 2012, n° 11/00037).

Perte de confiance : Il est de jurisprudence constante que la perte de confiance ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, seuls les éléments objectifs peuvent le cas échéant constituer une cause de licenciement (TTN, 31 juillet 2012, n° 11/00200).

Si la perte de confiance ne peut être une cause de licenciement, les éléments objectifs sur lesquels elle repose peuvent constituer cette cause (Soc. 31 mars 2004, 02-40993). En l'espèce, la salarié s'est unilatéralement et indûment octroyée des avantages (octroi d'un reliquat de la prime de 2015 au mois de juin 2016 et non retrait de son salaire l'acompte perçu en mai 2015 par manipulation manuelle), sans accord préalable de sa direction et en contradiction avec les procédures en vigueur qu'elle appliquait pour les autres salariés, ce qui constituent des éléments objectifs qui constituent la cause du licenciement (TTN, 28 décembre 2018, n°18/288).

Absences injustifiées répétées : La réitération de la non-justification des absences du salarié pendant plusieurs jours alors qu'il a déjà fait l'objet de trois avertissements pour des faits de même nature et des retards, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement conformément à la jurisprudence, peu importe le fait que certaines de ses absences aient été couvertes par des certificats médicaux a postériori et bien au-delà du délai de 48 heures (TTN, 31 mars 2014, n° 12/00261).

Le licenciement qui, à la fin d'un chantier revêt un caractère normal selon la pratique habituelle n'est pas soumis aux dispositions concernant le licenciement économique sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif ; ce licenciement est soumis aux dispositions relatives au licenciement pour motif personnel. Les dispositions concernant la lettre de licenciement, laquelle doit être motivée, lui sont applicables (CAN, 5 septembre 2012, n° 11/331).

Entrave à la bonne marche de l'entreprise : le fait pour le salarié, compte tenu de son lien de subordination, de s'opposer à la mise en œuvre des décisions résultant des choix politiques et économiques de la direction constitue une entrave à la bonne marche de l'entreprise justifiant son licenciement (TTN, 12 décembre 2008, n° 07/00263). En l'espèce, il est reproché au salarié ses divergences de vue avec son employeur sur la politique générale de la société et ses méthodes de travail et d'afficher publiquement ses désaccords en contestant la légitimité des membres du conseil d'administration. Ces faits, précis et circonstanciés, contrairement à ce que soutient le salarié, sont de nature incontestablement à nuire à la bonne marche de l'entreprise et constituent, selon la jurisprudence, une cause réelle et sérieuse de licenciement (Soc., 20 juillet 1989, n° 86-45417 et Soc., 4 février 1998, n° 95-42061).

- le non-renouvellement du mandat électif du président de l'assemblée de province n'est pas un élément objectif imputable au salarié justifiant son licenciement, qu'elle qu'ait été la cause de son engagement. Le licenciement du salarié est donc dépourvu de cause réelle et sérieuse (Soc., 23 février 2005, n° 02-43770, Soc., 5 octobre 2004, n° 02-41747 et Soc., 11 octobre 2006, n° 04-47456).

- le fait pour le nouvel employeur de ne pas poursuivre le contrat de travail d'une salariée à la suite de la cession d'un cabinet dentaire est considéré comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (CAN, 28 novembre 2007, n° 06/664) ;

- en cas de requalification par le juge d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'échéance du terme du contrat de travail à durée déterminée alléguée ne saurait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il en découle que la rupture du contrat s'analyse nécessairement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (CAN, 16 juillet 2008, n° 07/719) ;

- faute de respecter le délai entre l'entretien préalable et la sanction, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (CAN, 16 juillet 2008, n° 07/502) ;

- le licenciement disciplinaire qui n'intervient pas dans le délai fixé à l'article Lp. 132-4, est dépourvu de cause réelle et sérieuse (CAN, 16 juillet 2008, n° 07/502) ;

- Il est d'usage que la prise d'un jour de congé pour convenance personnelle sans se soucier de l'intérêt du service dont le salarié est responsable est une cause réelle et sérieuse de licenciement (TTN 30 juillet 2013, n° 11/00259).

Obligation de loyauté : Il est d'usage que le fait pour un salarié d'utiliser les moyens obtenus dans le cadre de son travail pour mettre en place une structure destinée à concurrencer son employeur constitue un manquement à son obligation de loyauté. Le licenciement est donc fondé sur une cause réelle et sérieuse (TTN, 30 avril 2019, n° 19/80)

Contrat de chantier : Tout licenciement prononcé avant l'achèvement du chantier dans son intégralité est nécessairement sans cause réelle et sérieuse. Les travaux entamés à 91, 14% et 96,38% ne sont pas considérés comme réalisés dans leur intégralité de sorte que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (TTN, 7 mai 2019, n° 19/102)

Motif disciplinaire :

Faute lourde du salarié : La jurisprudence définit la faute lourde comme étant la faute caractérisant la volonté du salarié de nuire à l'entreprise et rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Les actes de violence, d'entrave à la liberté du travail, y compris dans un contexte de grève, constituent une faute lourde (TTN, 7 novembre 2008, n° 07/00265).

La rédaction et l'envoi de lettres de délation à la direction des services fiscaux et à la brigade économique et financière sont d'évidence opérés dans l'intention de nuire à l'employeur et constituent donc une faute lourde (CAN, 28 octobre 2010, n° 09/165).

Faute grave du salarié : est qualifiée de faute grave par le juge, la faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. La faute grave justifie la rupture immédiate du contrat de travail (CAN, 7 janvier 2010, n° 09/83).

La faute grave se définit donc comme un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise le temps du préavis (CAN, 10 avril 2013, n° 11/552).

La preuve de la faute grave incombe à l'employeur et à lui seul. L'employeur qui fonde un licenciement disciplinaire sur les conditions d'exécution du contrat de travail doit rapporter la preuve que l'exécution défectueuse alléguée est due à l'abstention volontaire du salarié ou à sa mauvaise volonté délibérée. La faute dans l'exécution de la prestation de travail s'apprécie, quel que soit son degré, en considération de la qualification initiale du salarié et de la connaissance qu'en avait l'employeur, des responsabilités qui lui étaient confiées et de la rémunération perçue en contrepartie, et en tenant compte de la formation et des moyens dont il bénéficiait pour mener sa tâche à bonne fin (TTN, 26 juillet 2016, n° 14/00335).

Ainsi :

- le fait pour le salarié d'avoir empêché à maintes reprises l'institution représentative du personnel d'être suffisamment informée du fonctionnement financier de l'association constitue une faute grave (CAN, 10 octobre 2007, n° 06/624) ;

- le fait pour le salarié d'exercer une activité complémentaire (vente d'ordinateurs), même non concurrente, en violation de la clause d'exclusivité stipulée dans son contrat de travail constitue une faute grave conformément à la jurisprudence constante, dans la mesure où la clause était indispensable, justifiée et proportionnée (TTN, 17 octobre 2007, n° 08/00010) ;

- les faits d'insultes, d'insubordination à l'égard des supérieurs hiérarchiques et le non-respect des consignes, commis par le salarié et ce, de façon récurrente sont qualifiés de faute grave (TTN, 17 octobre 2008, n° 07/00136) ;

- les faits d'insultes, d'insubordination à l'égard des supérieurs hiérarchiques et le non-respect des consignes, commis par le salarié et ce, de façon récurrente sont qualifiés de faute grave (TTN, 17 octobre 2008, n° 07/00136) ;

- l'accumulation et la répétition des faits d'insubordination, d'insultes, de menaces sur le lieu de travail sont constitutives de fautes graves rendant impossible la relation de travail. Par ailleurs, le juge rappelle qu'il est de jurisprudence constante que la poursuite par un salarié d'un fait fautif autorise l'employeur à se prévaloir de faits similaires ou non, y compris ceux ayant été sanctionnés, pour caractériser une faute grave (TTN, 7 novembre 2008, n° 08/00021) ;

- les insultes répétées dans un écrit à l'encontre d'un supérieur hiérarchique *(« surveillant de bagne, pitbull édenté... »*) sont particulièrement excessives, outrancières et intolérables et ne peuvent entrer dans l'exercice normal de la liberté d'expression d'un salarié vis-à-vis de son supérieur hiérarchique. La réitération de propos injurieux graves, diffamatoires à l'encontre d'un supérieur hiérarchique est constitutive d'une faute grave rendant impossible la relation de travail (TTN, 16 janvier 2009, n° 08/00015) ;

- les termes injurieux adressés à sa supérieure hiérarchique et divulgués à d'autres salariés qui dépassent l'exercice normal de la liberté d'expression (TTN, 31 janvier 2012, n° 10/00230) constituent une faute grave ;

- les injures racistes dépassant l'exercice normal de la liberté d'expression (TTN, 17 décembre 2013, n° 12/00256) constituent une faute grave ;

- le fait pour un cadre de l'entreprise d'adresser par l'intermédiaire du délégué du personnel un écrit à sa direction, dont le caractère est irrespectueux envers elle et injurieux ou diffamatoire envers un cadre de l'entreprise et ce sans le mettre sous enveloppe démontre l'intention de le porter à la connaissance du personnel et est constitutif d'un dénigrement, surtout de la part d'un cadre d'entreprise dont on doit attendre un soutien particulier, justifie le qualificatif de faute grave et son licenciement sans préavis avec mise à pied immédiate (TTN, 26 octobre 2007, n° 06/00258) ;

- les comportements de mépris, d'autoritarisme, d'irrespect et de discrimination de la part d'un supérieur hiérarchique qui refusait notamment de collaborer avec d'autres salariés, ont été qualifiés d'inadmissibles par les juges, et constituent une faute suffisamment grave pour rendre impossible le maintien des relations contractuelles (CAN, 29 novembre 2010, n° 10/39) ;

- le salarié qui prend des congés sans l'accord de son employeur, et l'en avertit par une lettre reçue le lendemain de son départ comme en atteste l'accusé de réception, le mettant ainsi devant le fait accompli et ce alors même que la prise de congés pendant cette période était strictement interdite par le règlement intérieur, commet un abandon de poste constitutif d'une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail (CAN, 20 août 2008, n° 07/418) ;

- le refus d'obéissance caractérisé de déférer aux ordres de la hiérarchie, de nature à désorganiser les équipes et à porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise, d'autant moins admissible de la part d'un cadre de haut niveau, qui ne peut méconnaître ses responsabilités notamment au regard des enjeux et du contexte social est constitutif d'une faute grave (CAN, 26 septembre 2012, n° 11/248).

- le fait pour une salariée en annonçant à son employeur dans sa lettre, qu'elle maintenait sa décision *« envers et contre tout »*, et en commençant immédiatement à n'exécuter qu'un mi-temps, a clairement montré sa détermination à passer outre l'absence d'accord de son employeur. Ce comportement caractérisant un acte d'insubordination constitue une faute grave (CAN, 21 janvier 2014, n° 12/451) ;

- selon la jurisprudence de la Cour de cassation, pour les salariés ayant des responsabilités particulières et notamment les cadres, la diffusion d'informations confidentielles nuisant à l'entreprise est une faute grave et peut parfois caractériser la faute lourde lorsque le salarié a agi délibérément dans l'intention de nuire à son employeur (TTN, 13 mars 2012, n° 10/00240) ;

- le fait d'insulter et d'avoir attrapé le client de l'employeur par le col du tee-shirt pour le sortir du camion, constitue une faute grave ayant causé un préjudice au client et à l'entreprise alors que le salarié avait déjà été mis en garde verbalement pour son comportement impulsif et violent. Cependant, les faits ayant été commis sous l'effet de la colère et suite à la provocation du client, sans intention de nuire à l'employeur constituent une faute grave et non une faute lourde (TTN, 27 mai 2014, n° 12/00358) ;

- le salarié qui s'est engagé contractuellement à participer aux formations définies par l'employeur comme étant nécessaires et liées à l'exécution de ses tâches, commet une faute grave par son comportement perturbateur et son important absentéisme durant la formation (TTN, 7 mai 2008, n° 07/00132) ;

- commet une faute grave, le salarié qui ne prévient pas l'employeur de son absence à raison de son incarcération à la suite de laquelle il n'a plus été en mesure durant un mois d'assurer ses fonctions (TTN, 4 juillet 2008, n° 07/00144) ;

- le fait de tenir des propos désobligeants et racistes, de refuser d'exécuter certaines tâches et de proférer des menaces à l'encontre de sa supérieure, de ne pas respecter les horaires imposés, constitue une faute grave (CAN, 7 janvier 2010, n° 09/83) ;

- le fait pour une caissière d'utiliser sa carte de fidélité personnelle dans le cadre du travail constitue une faute grave (TTN, 30 juillet 2013, n° 12/00078) ;

- le fait de modifier la base de données informatiques à l'insu de l'employeur et l'agression d'un autre salarié constituent une faute grave (CAN, 22 avril 2010, n° 09/83) ;

- le fait de refuser de rendre des comptes à sa hiérarchie alors que des chantiers dont était responsable le salarié connaissaient des difficultés sérieuses, ainsi que les mauvaises relations de travail que le salarié avait tant avec ses subordonnés qu'avec ses supérieurs hiérarchiques, constituent une faute grave (CAN, 16 décembre 2010, n° 09/581) ;

- la fraude commise par un salarié à l'insu de son employeur, accompagnée de mensonges, caractérise une faute grave qui se renouvelait à chaque établissement des salaires. En l'espèce, le salarié a procédé à une augmentation illicite de 5 % des salaires des cinq employés de l'agence dont le sien (CAN, 20 août 2008, n° 07/617) ;

- une accumulation de comportements fautifs constitue une faute grave justifiant la rupture immédiate des relations contractuelles (CAN, 20 août 2008, n° 07/678) ;

- l'usage à des fins personnelles d'un véhicule de service, à deux reprises en quelques mois, la première fois en ayant occasionné des dégradations au véhicule, et la seconde fois en ayant constitué une infraction pour laquelle la responsabilité de l'employeur a été engagée, caractérise une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail, le salarié n'ayant pas tenu compte de l'avertissement énoncé lors de la première utilisation (TTN, 7 mars 2008, 06/00362) ;

- le fait pour une assistante de direction de prendre l'initiative de signer de nombreux documents sans disposer de délégation de signature et de donner des instructions et des informations sans en avertir sa direction, n'hésitant pas à engager financièrement son employeur créant un préjudice certain pour l'entreprise constitue une faute grave (TTN, 25 septembre 2012 n° 10/00274) ;

- s'il peut être admis qu'un employé qui se déplace régulièrement professionnellement loin de son domicile puisse utiliser occasionnellement son téléphone portable à des fins personnelles, il ne peut être toléré que celui-ci l'utilise de manière répétée et abusivement et notamment en dehors de son forfait pour des motifs qui ne sont pas d'ordre professionnel. Ces faits caractérisent selon la jurisprudence une faute grave (TTN, 09 octobre 2012, n° 11/00095) ;

- le salarié qui a usé de son statut d'employé ayant une certaine ancienneté et une expérience certaine pour faire commettre des opérations fictives par une jeune employée en contrat à durée déterminée qui avait toute sa confiance. Ces faits compromettant incontestablement la bonne marche de la société constituent une faute grave (TTN, 02 mai 2012, n° 11/0005) ;

- la réitération d'accidents de la circulation et de fautes de conduite pour un chauffeur-livreur alors qu'il avait déjà fait l'objet d'une suspension de permis de conduire et alors qu'il venait juste de prendre sa mission habituelle de chauffeur-livreur, constitue une faute gave justifiant son licenciement immédiat et la mise à pied conservatoire (TTN, 02 mai 2012, n° 10/00149) ;

- commet une faute grave le salarié qui n'apporte aucune justification à une absence de plusieurs jours, cette absence étant de nature à désorganiser gravement le fonctionnement de l'entreprise. Toutefois, la faute grave ne peut être retenue lorsque l'employeur n'a, à aucun moment, invité l'intéressé à reprendre son poste et qu'il a en outre attendu plusieurs semaines avant d'engager la procédure de licenciement (TTN, 30 juillet 2013, n° 11/00259) ;

- le salarié qui a tenté de se faire rembourser les frais de suppléments pour les deux autres personnes extérieures à l'entreprise hébergées dans son bungalow. Si minime que soit le préjudice, ces faits non prescrits constituent néanmoins un abus de confiance, délit réprimé par le code pénal et sont donc constitutifs d'une faute (TTN, 09 octobre 2012, n° 11/00095) ;

- des problèmes relationnels graves découlant du comportement irrespectueux et agressif, tant envers le personnel que les clients reprochés, d'un employé. De tels agissements risquent de nuire à la santé mentale des autres employés et de mettre en péril le bon fonctionnement de l'entreprise. Ils

constituent donc une faute rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (TTN, 25 août 2015, n°13/00136) ;

- le fait de consommer avec d'autres salariés lors des repas de midi des produits du magasin qui n'étaient pas tous dépassés, périmés ou invendables et le fait de prendre du linge, de l'alcool, des produits d'entretien, des produits surgelés et des denrées périssables ou non deux fois par semaine sans les régler si ce n'est pour les produits alimentaires pour lesquels elle versait l'équivalent de leur prix dans le pot des voleurs, sorte de cagnotte mise illégalement en place par les salariés, constitue incontestablement, par leur caractère répété et organisé, une faute grave malgré les circonstances particulières dans lesquelles ils se sont produits (changement d'enseigne du magasin et de la direction et l'attitude permissive de la direction et de l'encadrement à l'égard de pratique frauduleuses) et non pas une faute lourde, l'intention de nuire à l'entreprise n'étant pas avérée (TTN, 30 septembre 2019, n° 29/263).

A contrario :

- les erreurs relatives à une saisie sur salaire et à la déclaration des bénéficiaires d'une mutuelle, s'ils sont réels, doivent s'analyser comme des erreurs légères d'inattention, sans conséquence grave (CAN, 3 septembre 2008, n° 08/03) ; le retard dans la transmission d'une facture concernant la réparation d'un véhicule à la compagnie d'assurance ne paraît pas être un motif réel et sérieux de licenciement (même arrêt) ; ces griefs s'analysent en tout état de cause en une insuffisance professionnelle ou incompétence, mais non en une faute (même arrêt) ;

- le fait pour un salarié de travailler sur un chantier alors qu'il était en arrêt d'accident de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement dès lors que l'employeur à qui incombe la charge de la faute grave ne rapporte pas cette preuve. En l'espèce, l'employeur ne reproche au salarié que ce fait ponctuel et n'établit pas que le salarié travaillait régulièrement sur des chantiers concurrents pendant son arrêt de travail ; il n'établit pas non plus que le salarié percevait une rémunération à ce titre, ou qu'il ait fait l'objet d'avertissements antérieurs pour des faits similaires (CAN, 1er juin 2011, n° 10/00358) ;

- faute pour l'employeur de rapporter la preuve que le salarié a réellement abandonné un poste au demeurant non défini, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse : l'employeur n'avait pas fourni de travail au salarié et ne justifiait pas lui avoir donné des instructions précises sur la mission qu'il lui avait confiée alors qu'il ne souhaitait plus qu'il exerce les fonctions pour lesquelles il avait été embauché (CAN, 17 août 2011, n° 10/00660) ;

- le fait pour un salarié d'avoir fermé l'établissement 20 minutes plus tôt que l'heure prévue, soit minuit, ne saurait constituer une faute grave dans la mesure où il n'est pas établi que le salarié avait fermé l'établissement alors qu'il y avait des clients et qu'il ne peut être contesté que le lundi soir ce type d'établissement est beaucoup moins fréquenté que le week-end à cette heure tardive. Ces faits ne justifiaient pas un licenciement alors que le salarié n'avait jamais fait l'objet d'avertissements antérieurs. La sanction est disproportionnée par rapport aux faits, l'établissement ne démontrant nullement avoir subi un préjudice (TTN, 31 mars 2014, n° 12/00378) ;

- ne constitue pas une faute grave le fait pour une secrétaire d'imprimer deux documents personnels d'une page chacun avec le matériel de son employeur dès lors que celui-ci ne justifie pas que la salariée utilisait régulièrement le matériel de la société à d'autres fins que celles du cabinet et qu'elle travaillait pendant ses heures de travail pour d'autres employeurs. Si ce fait constitue incontestablement une indélicatesse dans la mesure où la salariée ne l'avait pas avisé au préalable de l'utilisation ponctuelle de son matériel, il ne peut cependant pas être assimilé à un vol ou à un abus de confiance et n'est pas de nature à porter atteinte aux intérêts de la société. Il ne peut donc constituer une faute grave mais une faute légère légitimant un avertissement mais pas un licenciement (CAN, 26 septembre 2012, n° 11/580) ;

- le fait pour le salarié de refuser d'intervenir à 16 heures, soit au moment où il quitte habituellement le travail sur une intervention dont l'urgence n'est pas avérée alors qu'il n'est pas prévu contractuellement qu'il doit être à la disposition de son employeur en permanence le soir, n'est pas constitutif d'une faute grave (CAN, 10 avril 2013, n° 12/29) ;

- l'impossibilité médicale de prendre l'avion constitue pour un salarié un cas de force majeure, qui enlève tout caractère de gravité à son absence le jour de la reprise du travail et ne constitue pas une insubordination (CAN, 5 décembre 2011, n° 10/00364) ;

- la simple détention de photocopies de signatures ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement et a fortiori une faute grave (CAN, 3 juin 2009, n° 08/147) ;

- Ne constitue pas un licenciement sans cause réelle et sérieuse la prise d'acte s'appuyant sur des manquements de l'employeur qui ne sont pas démontrés. En l'espèce, la salariée évoquait des discriminations à son égard alors qu'aucun élément dans son courrier de prise d'acte ne prouvait l'existence réelle de discrimination au sens de la loi (TTN, 26 janvier 2016, n°14/00131) ;

- La longueur excessive de l'enquête interne et sa mise en œuvre plus d'un mois après la connaissance des faits par l'employeur prive le licenciement de cause réelle et sérieuse, et ce malgré la gravité des faits qui lui sont reprochés (harcèlement moral et sexuel) (TTN, 9 octobre 2018, n° 18/200).

Sous-section 2 : Procédure de licenciement

Article Lp. 122-4

L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le ou les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cette possibilité est rappelée dans la lettre de convocation.

Voir aussi :

Jurisprudence

Il est de jurisprudence constante que la décision de licenciement prise avant la tenue de l'entretien préalable ou pendant cet entretien entraîne l'irrégularité de la procédure et non pas la nullité de la procédure (TTN, 29 mai 2012, n° 10/00259).

La convocation à l'entretien préalable ne peut se faire par télécopie (TTN, 18 décembre 2012, n° 11/00037).

La jurisprudence ne fait pas obligation à l'employeur de reconvoquer le salarié qui n'a pu se rendre à l'entretien en raison de son état de santé (Soc., 14 mars 1985, n° 83 40.898, et Soc., 26 mai 2004,

n° 02 40.681). En l'espèce le salarié ne prouve pas que son employeur a intentionnellement fixé l'entretien à une date à laquelle il le savait indisponible, aucun manquement ne peut donc être imputé à l'employeur (CAN, 13 décembre 2012, n° 11/260).

Selon la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, l'employeur ne peut refuser au salarié d'être assisté par une personne de son choix (quel que soit son grade ou son ancienneté) appartenant au personnel de l'entreprise, laquelle doit être appréciée au niveau du groupe ou de l'unité économique et sociale, tant pour l'assistance du salarié que pour celle de l'employeur, à défaut, la procédure peut être déclarée irrégulière. Un salarié peut être accompagné par un salarié d'une autre entreprise mais faisant partie intégrante de l'entité économique dans laquelle ces deux sociétés sont associées (CAN, 26 décembre 2013, n° 12/00518).

L'employeur n'a aucune obligation légale de convoquer lui-même l'assistant du salarié. Il appartient au salarié d'être diligent s'il veut bénéficier d'une assistance, la circonstance qu'il bénéficie d'une reconnaissance de travailleur handicapé ne modifie par l'étendue des devoirs de l'employeur à son égard (TTN, 26 juillet 2016, n° 14/00194).

Le prononcé d'une mise à pied conservatoire est une possibilité et non une obligation pour l'employeur qui envisage un licenciement pour faute grave (TTN, 26 juillet 2016, n° 14/00194).

La jurisprudence n'impose pas à l'employeur de produire au salarié lors de l'entretien préalable les pièces sur lesquelles il s'appuie pour diligenter la procédure (TTN, 30 août 2016, n° 14/00320).

Article R. 122-2

La lettre prévue à l'article Lp. 122-4 précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien préalable.

Jurisprudence

Délai : En l'absence de disposition prescrivant un délai entre la remise en mains propres de la lettre de convocation à l'entretien préalable et l'entretien lui-même, le juge se réfère à la notion de « délai raisonnable ». Selon la Cour de cassation le délai raisonnable est celui qui est suffisant pour permettre au salarié de préparer l'entretien et de recourir éventuellement à l'assistance d'un membre du personnel (TTN, 31 janvier 2012, n° 11/00041).

En l'espèce, la lettre de convocation ayant été remise le 12 mai à 8 heures, pour un entretien fixé le 15 mai à 8 heures, la cour a considéré que le délai était raisonnable pour permettre au salarié de préparer sa défense (CAN, 20 août 2008, n° 07/629).

Il en va de même dans le cas d'une convocation à l'entretien préalable remise au salarié le 17 juillet pour un entretien prévu le 23 juillet (CAN, 21 janvier 2010, n° 09/150).

Un délai de 48 heures a été jugé comme raisonnable, le salarié n'ayant pas sollicité de délai supplémentaire (TTN, 25 mars 2011, n° 10/00027).

Dans une autre espèce, à peine 48 heures se sont écoulées entre la remise en mains propres de la lettre de convocation et la tenue de l'entretien alors que le salarié était occupé à effectuer des démarches administratives suite au vol et l'incendie de son véhicule. Compte tenu du contexte et des faits reprochés, le délai de 48 h n'apparaît pas suffisant pour permettre au salarié de préparer sa défense (TTN, 17 avril 2012, n° 10/00255 et CAN, 9 septembre 2013, n° 12/318).

Faute d'établir que le salarié a été convoqué dans les délais raisonnables et dans les formes légales à son adresse, la procédure doit être déclarée irrégulière. Le fait que le salarié était présent à l'entretien ne couvre pas l'irrégularité (TTN, 07 janvier 2014, n° 12/00158).

A été jugé comme délai raisonnable la convocation remise en main propre au salarié le mercredi pour le vendredi du fait que l'intéressé demeure à Nouméa où exercent la totalité des avocats du ressort ; que ce délai, même bref, pendant les jours ouvrables, lui permettait sans difficulté de contacter un conseil ou le délégué du personnel, quitte à solliciter ensuite un délai complémentaire, ce qu'il n'a pas fait (CAN, 13 septembre 2012, n° 11/205).

En revanche, un délai de 24 heures apparaît comme insuffisant dans la mesure où la convocation a eu lieu le samedi pour un entretien fixé le dimanche, ce qui ne permet pas au salarié, compte tenu du week-end, de prendre conseil utilement auprès de personnes avisées (TTN, 25 février 2001, n° 09/00165).

Lorsque la formalité substantielle de l'entretien préalable n'a pas été valablement satisfaite, l'inspecteur du travail est tenu de rejeter la demande d'autorisation de licenciement qui lui est soumise. Tel est le cas de l'employeur qui n'a pas adressé au salarié la convocation à l'entretien préalable en temps utiles pour lui permettre de s'y présenter (TANC, 7 mai 2008, n° 07207).

Compétence /Pouvoir : L'employeur peut déléguer sa compétence au cadre responsable de la gestion du personnel de la société mère pour le représenter à l'entretien préalable au licenciement d'un salarié d'une des filiales (CAN, 12 avril 2006, n° 29).

La loi n'impose pas que ce soit l'employeur lui-même qui convoque le salarié et réalise l'entretien préalable, il peut donner mandat à d'autres responsables de l'entreprise sans que ledit mandat soit nécessairement écrit (CAN, 13 septembre 2012, n° 11/205).

En l'absence de désignation de la personne détenant le pouvoir de licencier dans les statuts et le règlement intérieur d'une association, la jurisprudence considère que c'est le président qui représentant l'association a qualité pour exercer les prérogatives de l'employeur et assumer les responsabilités qui en découlent (CAN, 9 septembre 2013, n° 12/318).

Il appartient à l'employeur, ou à son représentant, de signer la lettre de licenciement. Dans les entités qui présentent un caractère collégial comme les association, il convient de se référer aux statuts : Soit ces derniers définissent précisément l'organe ayant le pouvoir d'engager l'association et donc devra être signataire du contrat et le décideur du licenciement (par délégation si c'est un organe collectif), soit les statuts n'attribuent pas explicitement le pouvoir d'embaucher ou de licencier à un organe, auquel cas c'est en principe au président de l'association en tant que représentant légal auprès des tiers pour tous les actes de la vie civile. Toutefois ce pouvoir peut être dévolu au conseil d'administration si celui-ci dispose du pouvoir de gestion.
En matière de droit des associations, toute délégation de pourvoir doit être explicite et ne peut résulte des seules fonctions du salarié procédant au licenciement. Aucune clause contractuelle n'accorde au directeur du Centre le pouvoir d'embaucher ou de licencier. Le licenciement d'un salarié par une personne n'ayant pas le pouvoir ou la qualité pour y procéder constitue une irrégularité non susceptible de régularisation (Soc 17 mars 2015, n° 13-20452). Le licenciement est donc considéré sans cause réelle et sérieuse (CAN, 30 janvier 2018, n° 16/114).

Objet de la lettre : L'objet mentionné dans la lettre doit être sans équivoque sur le licenciement envisagé afin de permettre au salarié d'y réfléchir et recourir éventuellement à l'assistance autorisée d'un tiers. Ainsi, une convocation à *« un entretien préalable à une sanction disciplinaire »* sans autre précision n'est pas conforme au texte. La convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire avec mise à pied conservatoire n'implique pas obligatoirement que l'employeur envisage un licenciement. Une telle convocation n'étant pas sans équivoque, elle rend la procédure irrégulière (TTN, 24 décembre 2010, n° 09/00253). Contrairement à ce que soutient l'employeur, s'il peut être admis que la mise à pied conservatoire induisait une faute grave, elle n'impliquait pas de facto que l'employeur envisageait un licenciement, la faute grave pouvant être sanctionnée par d'autres sanctions que le licenciement, telle que la mise à pied (CAN, 5 décembre 2011, n° 11/00013).

Ainsi, n'est pas conforme *« une convocation à un entretien à une sanction disciplinaire »* ni *« l'entretien aux fins de discussions et mises au point »* (TTN, 30 octobre 2012, n° 11/00078).

Article Lp. 122-5

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du préavis.

La lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article Lp. 122-4.

Voir aussi : Modèle

Jurisprudence

Date : Seule la date de notification de cette lettre au salarié licencié doit être prise en considération et non sa date de rédaction. En l'espèce, en faisant notifier au salarié son licenciement le 6 août, alors que l'entretien préalable s'était déroulé le 4 août, l'employeur a respecté les dispositions légales (TTN, 21 avril 2006, n° 04/00365).

Le licenciement d'un salarié, prononcé plus d'un mois après l'entretien préalable est dépourvu de cause réelle et sérieuse (CAN, 7 mai 2008, n° 07/00031).

Le délai d'un mois entre l'entretien préalable et la notification du licenciement disciplinaire est impératif, la Cour de Cassation précisant que le non-respect de ce délai rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse, même si le retard de notification est la suite d'une nouvelle convocation à un premier entretien préalable, le salarié ne s'étant pas présenté au premier entretien (Soc, 14 septembre 2004, n° 03-43796). Si l'entretien préalable a été reporté à la demande expresse du salarié, la solution est différente la Cour de cassation jugeant que le report du point de départ du délai à compter du deuxième entretien suppose que l'employeur ait accédé à la demande du salarié d'un nouvel entretien ou qu'il ait été informé par ce salarié du fait que celui-ci était dans l'impossibilité de se présenter à l'entretien préalable (Soc, 23 janvier 2013, n° 11-22724) (TTN, 27 août 2019, n° 19/210).

Le fait que le salarié n'ait pas reçu la lettre de licenciement alors que l'employeur lui a adressé celle-ci par lettre recommandée avec AR à l'adresse qui lui avait été indiquée par le requérant n'est pas de nature à entacher la régularité du licenciement. Le salarié qui n'a pas avisé son employeur de son changement d'adresse antérieurement à l'expédition de la lettre de licenciement ne peut imputer le défaut de réception à son employeur (TTN, 02 mai 2012, n° 11/0005).

Selon les articles Lp. 122-1 et Lp. 122-5 du CTNC, les règles légales régissant la rupture du contrat de travail et celles concernant les dommages-intérêts en cas de rupture anticipée (article Lp. 123-9 du CTNC) ne sont pas applicables pendant la période d'essai. Le contrat peut être rompu sans formalité par l'une ou l'autre des parties sauf si la rupture s'exerce dans des conditions abusives dont la preuve doit être apportée par celui qui s'en prévaut (TTN, 31 mars 2016, n°15/00017).

Article Lp. 122-6

L'employeur énonce le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article Lp. 122-5.

Jurisprudence

Contenu de la lettre de licenciement : Selon une formulation constante, *« la lettre de licenciement fixe les limites du litige »* (Soc., 13 novembre 2008, n° 40689).

Il résulte de ce principe que l'employeur ne peut invoquer devant le juge des motifs autres que ceux énoncés dans la lettre de licenciement pour le justifier. *« La société (…) dont l'argumentation principale repose sur l'utilisation frauduleuse de spécimens de signatures ne peut donc invoquer un tel grief qui n'a pas été mentionné dans la lettre de licenciement. De plus, l'aveu du salarié qui reconnaît les faits qui lui sont reprochés ne peut suppléer à l'absence d'énonciation des motifs dans la lettre de licenciement »* (CAN, 3 juin 2009, n° 08/147).

De la même façon, n'est pas fondé le licenciement justifié par l'inaptitude du salarié, alors que la lettre de licenciement fixant l'objet du litige visait l'indisponibilité prolongée entraînée par la maladie (Soc., 27 septembre 2006, n° 05-41759).

Par ailleurs, la lettre de licenciement doit être suffisamment précise. La seule mention d'une faute grave, sans autre précision, dans la lettre de licenciement, rend le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (Soc., 18 juin 2002, n° 00-44345).

La lettre de licenciement doit être motivée de façon suffisamment précise afin de permettre au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des griefs énoncés, étant précisé qu'une absence ou une insuffisance de motivation rend la mesure dépourvue de cause réelle et sérieuse. La seule référence aux motifs énoncés dans la convocation à l'entretien préalable n'est pas davantage suffisante dès lors qu'il ne résulte pas des pièces versées aux débats que cette convocation était annexée à la lettre de licenciement […]. La seule indication dans la lettre de licenciement d'un comportement qui perturbe gravement la bonne marche du service ne saurait suffire à remplir l'exigence de motivation […]. Si une indélicatesse ou une insuffisance de résultats peuvent constituer un motif matériellement vérifiable, tel n'est pas le cas de la simple évocation d'un « comportement » qui ne fait l'objet d'aucune qualification, ni précision. Dans ces conditions, il sera retenu que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (TTN, 17 mars 2006, n° 04/00408).

A défaut d'une lettre de licenciement en énonçant les motifs, cette mesure doit être considérée comme sans cause, même si l'employeur prouve la réalité des fautes commises par le salarié (TTN, 17 août 2007, n° 06/00316).

Comme la lettre de licenciement fixe les limites du litige et doit énoncer de manière suffisamment précise les motifs invoqués, il en est déduit que la simple évocation de « fautes lourdes » ne peut être considérée comme une énonciation suffisamment précise des motifs (TTN, 16 juillet 2013, n° 11/00275).

L'employeur ne peut pas reprocher au salarié des faits qui auraient causé un trouble nuisible à la cohésion des salariés dans l'entreprise, alors que la lettre de licenciement est particulièrement imprécise sur ces faits et ne mentionne aucun des éléments objectifs imputables au salarié (CAN, 2 avril 2008, n° 07/20).

Les faits graves mentionnés dans la lettre de licenciement englobent à la fois la notion de faute et celle de faits qui, sans être fautifs, sont imputables au salarié et rendent impossible la poursuite de la relation de travail. La lettre de licenciement peut énoncer des faits qui peuvent recevoir la

qualification de faute (refus de consignes, dénigrement, insultes) et d'autres pas (refus des critiques, incompatibilité d'humeur) (TTN, 18 juillet 2008, n° 07/00223).

Le tribunal du travail rappelle que, contrairement aux autres motifs de licenciement pour lesquels la lettre de licenciement doit être circonstanciée, il suffit à l'employeur d'invoquer le grief d'insuffisance professionnelle, motif matériellement vérifiable pour que la lettre soit dûment motivée (TTN, 31 mars 2014, n° 12/00360).

Il est de jurisprudence constante que l'obtention de l'autorisation de licenciement par l'inspection du travail ne dispense pas l'employeur d'adresser au salarié une lettre de licenciement motivée à défaut de laquelle le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Ainsi la jurisprudence considère que la lettre est suffisamment motivée si elle fait référence soit à l'autorisation administrative soit au motif du licenciement. Or en l'espèce la lettre de licenciement se borne à reprocher à la salariée une faute lourde pour des faits évoqués lors de l'entretien sans aucune autre précision ni de date ni de nature des faits. Dans ces conditions le licenciement doit être considéré dépourvu de cause réelle et sérieuse (TTN, 27 mai 2014, n° 13/00011).

Contenu insuffisant : Faute pour l'employeur d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement, les faits reprochés au salarié sont considérés par le juge comme non établis (Soc., 10 décembre 2002, n° 01-40033).

L'employeur qui licencie un salarié pour faute grave doit préciser dans la lettre de licenciement des éléments objectifs imputables au salarié. A défaut, les griefs de la société pour justifier le licenciement du salarié ne sont pas établis et ne sauraient constituer une ou des fautes graves, ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement (CAN, 03 juin 2009, n° 08/253).

Article Lp. 122-7

La suspension du contrat de travail n'autorise pas l'employeur à rompre le contrat sauf s'il justifie, soit d'une faute grave du salarié, soit de l'impossibilité où il se trouve pour un motif extérieur à la cause de la suspension, de maintenir le contrat, soit en cas de maladie excédant une durée fixée par la réglementation ou par voie conventionnelle, de la nécessité qui lui est faite de remplacer le salarié absent.

Jurisprudence

Ces dispositions ne font cependant pas interdiction à l'employeur de licencier un salarié qui est en arrêt maladie pour des faits commis antérieurement à sa maladie ou pendant sa maladie (CAN, 17 août 2011, n° 10/00671).

Les dispositions de l'article 76 de l'AIT n'imposent pas à l'employeur de solliciter l'avis du médecin du travail en cas d'inaptitude physique. Par contre, selon les dispositions de l'article Lp. 122-7 et 76 de l'AIT, l'indisponibilité du salarié au-delà de 6 mois ne peut entraîner son licenciement que lorsqu'elle perturbe l'entreprise et que son remplacement définitif est devenu nécessaire. Ainsi, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, il est exigé que figure dans la lettre de licenciement, d'une part les perturbations engendrées par l'absence ou les absences répétées, et d'autre part la nécessité du remplacement définitif du salarié (Soc 8 avril 2009 et 28 octobre 2009 n°08-44.24).

En l'absence de l'une de ces indications dans la lettre notifiant la rupture du contrat, le licenciement est considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse (Soc.19 octobre 2005 n°03-46.847, Bull. Civ. n° 294, Soc. 23 novembre 2005, n°03-47.782).

Le licenciement du salarié malade doit être compensé par un recrutement en CDI et la durée de travail doit être équivalente à celle du collaborateur remplacé (Cass. 22 avril 2011, n°09-67.073) (TTN, 30 avril 2015, n°12/00400).

Par ailleurs, aux termes de l'article 76 bis de l'AIT, l'indisponibilité du salarié ne peut entraîner son licenciement que lorsque son remplacement définitif est devenu nécessaire (CAN, 14 juin 2006, n° 05/382).

La Cour d'appel de Paris a jugé que du fait de la nature des attributions du salarié, dont dépendait la bonne marche des chantiers confiés à son employeur et qui ne pouvaient être accomplies que par un agent qualifié, et du fait que ce salarié ne pouvait pas être remplacé par d'autres salariés, l'absence prolongée de ce salarié était de nature à apporter au fonctionnement de l'entreprise des perturbations suffisamment graves pour justifier une autorisation de licenciement. La régularité du licenciement n'est pas subordonnée à l'émission préalable d'un avis d'inaptitude par le médecin du travail (CAAP 13 février 2017, n°15PA04314).- Les conséquences d'une maladie prolongée ou d'absences répétées, peuvent donc être un motif non fautif de licenciement. Ainsi, l'article 76 bis de l'AIT dispose, *« la prolongation de l'indisponibilité au-delà d'une période de six mois, due soit à une maladie soit à une invalidité non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, peut entraîner un licenciement du salarié si l'intérêt de l'entreprise le justifie en particulier lorsque le remplacement du salarié absent est devenu nécessaire en raison de la perturbation apportée à la bonne marche de l'entreprise ».* Il résulte de cet article et d'une jurisprudence constante que l'indisponibilité du salarié ne peut entraîner son licenciement que si deux conditions cumulatives sont remplies :

- la perturbation objective et grave du fonctionnement de l'entreprise (CAN, 29 octobre 2008, n° 08/59) ;

- son remplacement définitif est devenu nécessaire (CAN, 14 juin 2006, n° 05/382 et TTN 12 novembre 2013, n° 12/00364).

Ne peut se prévaloir des dispositions de l'article Lp. 122-7 la salariée qui n'a pas informé son employeur de son indisponibilité. Par conséquent, le contrat de travail liant la salarié et l'employeur n'était plus suspendu, faute pour la salariée d'avoir informé son employeur de son indisponibilité (TTN, 26 juillet 2016, n°14/00170).

Article Lp. 122-8

Les dispositions des articles Lp. 122-4, Lp. 122-5 et Lp. 122-35 sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise ou l'ancienneté du salarié lorsqu'il a achevé sa période d'essai.

Section 3 : Licenciement pour motif économique

Sous-section 1 : Cause réelle et sérieuse

Article Lp. 122-9

Tout licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

Jurisprudence

Définition : Le code du travail ne donne pas de définition du licenciement pour motif économique. Pour autant, les juridictions tant judiciaires qu'administratives en ont précisé les contours et les conditions de recours. Ainsi, selon une jurisprudence convergente des deux ordres de juridictions, le licenciement économique ne peut intervenir que dans la mesure où, d'une part l'employeur justifie la réalité de la cause économique et que d'autre part le reclassement du salarié n'est pas possible dans l'entreprise faute de quoi le licenciement est considéré sans cause réelle et sérieuse (CAN, 22 juin 2009, n° 08/243). Le licenciement économique implique une suppression ou une modification d'emploi pour un motif économique.

Ainsi, le Conseil d'Etat a jugé, à propos du licenciement d'un salarié protégé soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail que « dans le cas où la demande de licenciement est fondée sur un motif de caractère économique, il appartient à l'inspecteur du travail de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié, en tenant compte notamment de la nécessité des réductions envisagées d'effectifs et la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise (…) (CE, 27 février 1998, n°170504).

En revanche, il n'appartient pas au juge administratif, interrogé sur la légalité d'une autorisation de licenciement pour motif économique, d'apprécier l'opportunité de la décision prise par l'employeur de mettre fin à l'activité de son entreprise (CAAP, 22 septembre 1998, n° 97PA01961).

De même, il n'appartient pas ni à l'administration, ni au juge administratif de porter une appréciation sur le bien-fondé de la mesure décidée par la société pour faire face à la dégradation de sa situation économique. Dès lors, c'est à bon droit que le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a estimé que l'inspecteur du travail ne pouvait apprécier l'opportunité de l'externalisation du service de livraison sur un terrain économique et ainsi annuler la décision de l'inspecteur du travail refusant le licenciement du salarié protégé (CAAP, 12 novembre 2020, n° 19PA01433).

Le licenciement fondé sur une prétendue mise en liquidation judiciaire de l'employeur est dépourvu de cause réelle et sérieuse (CAN, 10 janvier 2008, n° 07/246).

Cessation partielle ou totale d'activité : La cessation totale d'une partie des activités ou la cessation temporaire d'une activité, même si elle dure plusieurs mois, n'est pas en soi un motif économique de licenciement. Tel est le cas d'une fermeture pour travaux. Seule une cessation complète de l'activité de l'employeur peut constituer en elle-même une cause économique de licenciement ; qu'une cessation partielle d'activité ne justifie un licenciement économique qu'en cas de difficultés économiques, de mutation technologique ou de réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité (CAN, 29 janvier 2019, n° 18/05).

L'obligation de reclassement incombant à l'employeur doit être observée au regard certes d'une obligation de moyen renforcé mais aussi de la taille de l'entreprise. Peu importe que le salarié ait accepté ou non les propositions de reclassement formulées, tant que la recherche d'un poste de reclassement a été sérieuse et loyale. Il est reconnu que proposer un emploi de la même catégorie ou de catégorie inférieure est de nature à faire respecter cette obligation de reclassement (TTN, 30 août 2019, n° 19/230).

Sous-section 2 : Procédure

Article Lp. 122-10

Tout licenciement individuel ou collectif justifié par un motif économique fait l'objet d'une procédure spéciale déterminée par la présente section.

Article Lp. 122-11

Lorsque l'employeur procède à un licenciement pour motif économique et en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail applicable, il définit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

Ces critères prennent notamment en compte :

1° Les charges de famille en particulier celles des parents isolés ;

2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° Les qualités professionnelles.

Voir aussi :

Jurisprudence

Ordre des licenciements : Les critères concernant l'ordre des licenciements s'appliquent par catégories professionnelles, et il n'y a donc pas lieu de les appliquer lorsque le salarié licencié est le seul de sa catégorie (TTN, 18 août 2006, n° 05/00131).

Il résulte des dispositions de l'article Lp. 122-11 que lorsque l'employeur procède à un licenciement pour motif économique qu'il soit collectif ou individuel, il définit, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Ces critères prennent, notamment, en compte les charges de famille, l'ancienneté dans l'entreprise et les qualités professionnelles. Selon la jurisprudence, les critères doivent être appréciés dans la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié, la catégorie professionnelle se définissant comme l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune (TTN, Nouméa 25 septembre 2013, n° 10/00085).

Article Lp. 122-12

Pour l'appréciation du nombre des licenciements tels que définis aux articles Lp. 122-13 et Lp. 122-14, la période de 30 jours qui y est mentionnée court à compter :

- De la date de l'entretien préalable avec le salarié, s'agissant d'un licenciement individuel ;

- De la date de la première réunion des représentants du personnel lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif.

Article Lp. 122-13

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique d'un seul salarié dans une même période de trente jours convoque l'intéressé à un entretien préalable dans les formes prévues à l'article Lp. 122-4.

Au cours de cet entretien, l'employeur fait état des mesures envisagées pour éviter ce licenciement.

Lorsque l'employeur décide de procéder au licenciement en cause, il le notifie au salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Cette lettre ne peut être expédiée moins de sept jours francs après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué. Ce délai est porté à quinze jours s'il s'agit d'un salarié relevant du personnel d'encadrement.

La lettre notifiant le licenciement énonce le ou les motifs et mentionne la priorité de réembauchage prévue par l'article Lp. 122-20 ainsi que ses conditions de mise en œuvre.

L'employeur informe du licenciement prononcé :

1° Le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel au cours de la réunion mensuelle ordinaire qui suit la date fixée pour l'entretien ;

2° L'autorité administrative, au plus tard dans les huit jours de l'envoi de la lettre de notification du licenciement au salarié.

Voir aussi :

Jurisprudence

Obligation de reclassement : L'obligation de reclassement, qui s'impose à l'employeur en cas de licenciement pour cause économique n'est pas étendue au mandataire liquidateur d'une société placée en liquidation judiciaire (CAN, 4 juin 2008, n° 07/00479 et n° 07/00481).

La cessation totale d'une partie des activités ou la cessation temporaire d'une activité, même si elle dure plusieurs mois, n'est pas en soi un motif économique de licenciement. Tel est le cas d'une fermeture pour travaux. Elle ne le pourrait que si cette cessation s'inscrivait dans une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (TTN, 30 août 2019, n° 19/230).

L'obligation de reclassement incombant à l'employeur doit être observée au regard certes d'une obligation de moyen renforcé mais aussi de la taille de l'entreprise. Peu importe que le salarié ait accepté ou non les propositions de reclassement formulées, tant que la recherche d'un poste de reclassement a été sérieuse et loyale. Il est reconnu que proposer un emploi de la même catégorie

ou de catégorie inférieure est de nature à faire respecter cette obligation de reclassement (TTN, 30 août 2019, n° 19/230).

Le fait que l'employeur n'ait pas tenté de reclasser la salariée rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse sans qu'il y ait lieu d'indemniser la salariée par l'octroi d'une indemnité complémentaire distincte de celle accordée pour le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (TTN, 17 septembre 2019, n° 19/250).

Lorsque le motif de licenciement invoqué par l'employeur fait obligation à l'administration d'apprécier le sérieux des recherches préalables de reclassement effectuées par celui-ci, l'inspecteur du travail doit apprécier les possibilités de reclassement du salarié à compter du moment où le licenciement est envisagé et jusqu'à la date à laquelle il statue sur la demande de l'employeur. Le président du gouvernement saisi d'un recours hiérarchique doit, lorsqu'il statue sur la légalité de la décision de l'inspecteur du travail, apprécier le sérieux des recherches de reclassement jusqu'à la date de cette décision. S'il annule la décision de l'inspecteur du travail et se prononce de nouveau sur la demande d'autorisation de licenciement, il doit alors, en principe, apprécier le sérieux des recherches de reclassement jusqu'à la date à laquelle il statue (CAAP, 12 novembre 2020, n° 19PA01433).

Procédure : La procédure de licenciement doit être déclarée irrégulière si le délai de sept jours francs prévu entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement n'est pas respecté (TTN, 26 juillet 2016, n°14/00082).

Le fait que l'employeur ne respecte pas les dispositions de l'article Lp. 122-13 notamment en s'abstenant de convoquer le salarié à l'entretien préalable, en ne faisant pas état de mesures de reclassement prescrites par la loi et en ne mentionnant pas la priorité de réembauchage également prévue par la loi, rend la procédure de licenciement économique irrégulière (CAN, 25 novembre 2010, n° 09/401).

En cas de fin de chantier et en l'absence d'une convention prévoyant que la procédure de licenciement économique doit s'appliquer, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel et notamment les dispositions concernant la lettre de licenciement, laquelle doit être motivée (CAN, 5 septembre 2012, n° 11/331).

Article R. 122-3

L'autorité administrative mentionnée aux articles Lp. 122-13, Lp. 122-14, et Lp. 122-16 à Lp. 122-19 est le directeur du travail et de l'emploi.

Article Lp. 122-14

L'employeur qui envisage de procéder à des licenciements pour motif économique d'au moins deux salariés dans une même période de trente jours est tenu :

1° De réunir et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans les conditions prévues à l'article Lp. 122-15 ;

2° D'informer les personnes concernées par le licenciement conformément à l'article Lp. 122-17 ;

3° De notifier les licenciements envisagés à l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article Lp. 122-18;

4° De notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et de mentionner dans la lettre la priorité de réembauchage prévue par l'article Lp. 122-20 ainsi que ses conditions de mise en œuvre. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Cette lettre ne peut être expédiée avant l'expiration du délai défini à l'article Lp. 122-17 ;

5° D'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement.

Jurisprudence

Lorsqu'un seul salarié a été licencié par courrier du 6 septembre 2006, alors que ses collègues l'ont été le 10 janvier 2007 ; il ne s'agit pas d'un licenciement collectif (TTN, 18 avril 2008, n° 07/00161).

Voir article R. 122-3 figurant sous l'article Lp. 122-13

Article Lp. 122-15

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel saisi en application du 1° de l'article Lp. 122-14, tient deux réunions.

Les deux réunions sont séparées par un délai de sept jours francs, sans préjudice de dispositions plus favorables prévues par convention ou accord collectif du travail.

Article Lp. 122-16

L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation aux réunions prévues à l'article Lp. 122-15, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il indique :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;

2° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;

3° Le nombre de licenciements envisagés ;

4° Les catégories professionnelles concernées ;

5° Les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés dont le licenciement est envisagé ;

6° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement et le calendrier prévisionnel des licenciements.

Outre ces renseignements, l'employeur porte simultanément à la connaissance des représentants du personnel les mesures qu'il envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Il met à l'étude, dans les délais prévus à l'article Lp. 122-17, les suggestions formulées par les représentants du personnel relatives aux mesures sociales proposées et leur donne une réponse motivée.

L'ensemble des informations prévues au présent article est, à l'issue des réunions prévues à l'article Lp. 122-15, communiqué à l'autorité administrative. Les procès-verbaux des réunions lui sont également adressés. Ils comportent les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel.

Article Lp. 122-17

Dès que la liste des salariés dont il est envisagé de rompre le contrat est connue, l'employeur en informe sans délai les personnes concernées au cours d'un entretien individuel. Lors de cet entretien, le salarié peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés avant l'expiration d'un délai qui ne peut être inférieur à trente jours francs, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par convention ou accord collectif de travail.

Ce délai court à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative prévue au 3° de l'article Lp. 122-14.

Article Lp. 122-18

La notification à l'autorité administrative prévue au 3° de l'article Lp. 122-14 est faite au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la deuxième réunion mentionnée à l'article Lp. 122-15. Elle est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion.

L'autorité administrative vérifie que les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Elle dispose, pour procéder à ces vérifications, d'un délai de quatorze jours francs à compter de la date de la notification du projet de licenciement.

L'avis de l'autorité administrative est adressé à l'employeur par lettre recommandée ou remise en main propre accompagnée d'un reçu que l'employeur date et signe. Si l'employeur refuse cette remise, il en est fait mention sur le reçu.

Lorsque l'autorité administrative relève une irrégularité de procédure au cours des vérifications qu'elle effectue, elle adresse à l'employeur, dans ce même délai prévu ci-dessus, un avis écrit précisant la nature de l'irrégularité constatée.

Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

L'employeur répond aux observations de l'autorité administrative et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel. Si cette réponse intervient au-delà du délai de trente jours prévu à

l'article Lp. 122-17, celui-ci est reporté jusqu'à la date d'envoi de la réponse à l'autorité administrative.

Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées aux salariés qu'à compter de cette date.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel par suite d'une carence, l'employeur joint à la notification le procès-verbal de carence.

Lorsqu'il n'existe dans l'entreprise, ni comité d'entreprise, ni délégués du personnel, les renseignements prévus à l'article Lp. 122-16 sont adressés à l'autorité administrative en même temps que la notification.

Article Lp. 122-19

En cas de redressement ou liquidation judiciaire, l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur selon le cas, qui envisage des licenciements économiques, réunit et consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues aux articles Lp. 122-15 et Lp. 122-16.

Il informe l'autorité administrative avant de procéder à des licenciements pour motif économique dans les conditions prévues par la réglementation relative au redressement et à la liquidation judiciaire des entreprises.

Cette information comporte en particulier les renseignements prévus à l'article Lp. 122-16.

Jurisprudence

Entretien préalable : L'entretien préalable n'est pas prévu en cas de mise en liquidation (CAN, 16 avril 2008, n° 07/400 et n° 07/407).

Changement d'employeur : Le licenciement prononcé par le liquidateur est privé d'effet lorsque le fonds de commerce a été cédé à une société ayant repris les éléments corporels et incorporels ainsi que l'ensemble du personnel. Le changement d'employeur s'impose à tous, y compris au salarié licencié économiquement par le liquidateur qui, faisant partie du personnel de l'ancienne société, a signé son contrat avec le nouvel employeur avant l'expiration de son préavis (TTN, 7 mai 2008, n° 07/00097).

L'obligation de reclassement ne s'impose pas au mandataire liquidateur d'une société placée en liquidation judiciaire. Dans ce cas, l'obligation de reclassement n'a plus de sens et l'on ne saurait reprocher au mandataire liquidateur de ne pas avoir mis tout en œuvre pour essayer de reclasser un employé au sein d'une entreprise qui n'avait plus d'existence légale ni plus aucune activité (CAN, 4 juin 2008, n° 07/00479).

Voir article R. 122-3 figurant sous l'article Lp. 122-13

Article Lp. 122-20

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de cette date. Dans ce cas, l'employeur l'informe de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles et affiche la liste de ces postes.

Section 4 : Rupture du contrat conclu pour la durée d'un chantier

Article Lp. 122-21

Le licenciement qui, à la fin d'un chantier revêt un caractère normal selon la pratique habituelle, n'est pas soumis aux dispositions de la section 3 du présent chapitre relative au licenciement pour motif économique, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif.

Ce licenciement est soumis aux dispositions de la section 2 du présent chapitre, relatives au licenciement pour motif personnel.

Jurisprudence

Il est de jurisprudence constante que, sauf à ce qu'il soit conclu dans les cas énumérés à l'article Lp. 123-2, le contrat de travail conclu pour la durée d'un chantier est un contrat à durée indéterminée, la mention dans le contrat de la durée prévisible n'affecte pas cette qualification (Soc., 7 mars 2007 - TTN, 27 mars 2012, n° 10/00111 - CAN, 27 juin 2013, n° 12/154).

Le licenciement doit être exclusivement justifié par la fin du chantier visé, celle-ci devant être réelle. Une simple réduction de l'activité d'un chantier qui subsiste n'est pas une fin de chantier lorsqu'elle entraîne seulement une diminution même importante des travaux auxquels était affecté le salarié (Soc., 4 octobre 1989, 12 février 2002 et 16 novembre 2005 - CAN, 27 juin 2013, n° 12/154).

L'achèvement d'un chantier constitue une cause de licenciement si le contrat a été conclu pour la durée de ce chantier (Soc., 16 novembre 2005), peu importe que la durée estimée de ce chantier ait été mentionnée dans le contrat et que cette durée ait été dépassée (Soc., 15 novembre 2006 - CAN, 27 juin 2013, n° 12/154).

Le juge rappelle que l'utilisation de ce type de contrat, dérogatoire au contrat habituel qu'est le contrat à durée indéterminée, doit être exceptionnelle et ne doit pas avoir pour finalité de déroger aux règles du licenciement des contrats indéterminés en maintenant le salarié dans une situation précaire (CAN, 27 juin 2013, n° 12/154).

Section 5 : Conséquences du licenciement

Sous-section 1 : Préavis et indemnité de licenciement

Article Lp. 122-22

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis déterminé dans les conditions prévues à l'article Lp. 122-38 ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ci-dessus ne sont applicables que si les textes, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail, ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services, plus favorable pour le salarié.

Jurisprudence

La durée du préavis s'apprécie en semaines civiles et en mois calendaires (TTN, 21 mars 2018, n° 18/031).

Article Lp. 122-23

Toute clause d'un contrat de travail fixant un préavis d'une durée inférieure à celle résultant des dispositions de l'article Lp. 122-22 ou une condition d'ancienneté de services supérieure à celle énoncée par ces mêmes dispositions est nulle.

Article Lp. 122-24

En cas de licenciement, l'inobservation du préavis ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice.

L'indemnité compensatrice de préavis ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement de l'article Lp. 122-27, ni avec l'indemnité prévue à l'article Lp. 122-35.

Jurisprudence

Inexécution du préavis : Lorsque l'inexécution du préavis par le salarié est imputable à l'employeur, ce dernier est tenu au paiement d'une indemnité compensatrice. C'est le cas, lorsque le salarié a été contraint de démissionner en raison du comportement fautif de l'employeur qui n'a pas respecté ses obligations. Le juge considère que le salarié est en droit d'invoquer l'exception d'inexécution

consistant dans le cadre de la relation contractuelle, à ne pas fournir le travail qui lui a été confié (TTN, 21 novembre 2008, n° 07/00072).

Article Lp. 122-25

L'inexécution du préavis n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

Article Lp. 122-26

Lorsque l'employeur dispense le salarié d'exécuter le préavis, cette dispense n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis.

Jurisprudence

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au salarié qui se prévaut de la dispense de préavis de démontrer que l'employeur a bien entendu le dispenser d'exécuter de tout ou partie de son préavis. La jurisprudence exige une manifestation non équivoque de la volonté de dispenser le salarié de son préavis qui ne peut se déduire ni d'une absence de mise en demeure d'effectuer le préavis ni de l'absence de réponse de l'employeur à une lettre du salarié énonçant avoir été dispensé du préavis (TTN, 18 février 2014, n° 12/00182).

Article Lp. 122-27

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Le taux et les modalités de calcul sont fixés par voie conventionnelle en fonction de la rémunération perçue antérieurement à la rupture du contrat.

L'indemnité ne peut toutefois être inférieure à un taux fixé par délibération du congrès.

Article R. 122-4

L'indemnité de licenciement prévue à l'article Lp. 122-27 ne peut être inférieure à une somme calculée, par année de service dans l'entreprise, sur la base de 20 heures de salaire pour les salariés rémunérés à l'heure et d'un dixième de mois pour les salariés rémunérés au mois.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

Jurisprudence

Montant de l'indemnité : Si l'article 88 de l'accord interprofessionnel territorial prévoit que l'indemnité de licenciement est calculée sur la base d'un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un quinzième au-delà de 10 ans d'ancienneté, il est de jurisprudence constante que d'une part, il convient de tenir compte des fractions d'années incomplètes (Soc., 8 janvier 1987 et Soc., 16 mars 1994) et que d'autre part, il y a lieu de se placer à la fin du préavis pour l'appréciation du nombre d'années de service servant de base au calcul. Le salarié engagé le 1er mars 1993 dont le préavis prend fin au 22 juillet 2006 dispose ainsi de treize ans et quatre mois d'ancienneté (TTN, 3 août 2007, n°06/00280).

Calcul de l'indemnité de licenciement : En l'état de la dernière jurisprudence, l'indemnité de licenciement se calcule selon les critères suivants :

- le minimum d'ancienneté s'apprécie normalement à la date d'envoi de la lettre recommandée notifiant le licenciement (Soc, 6 février 2008, n° 06-45219, Soc, 6 mai 2009, n° 08-640395);

- en revanche pour le calcul de l'ancienneté totale, le préavis doit être inclus (Soc, 26 septembre 2007, n° 06-43033, Soc, 6 février 2008, Soc, 15 décembre 2010, n° 09-40678) (TTN, 9 avril 2020, n° 19/69).

Article Lp. 122-28

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu soit de dispositions légales, soit d'une convention ou d'un accord collectif de travail, soit de stipulations contractuelles, soit d'usages, n'interrompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour :

1° La détermination de la durée du préavis prévu par les 2° et 3° de l'article Lp. 122-22 ;

2° La détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article Lp. 122-27.

Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de ces dispositions.

Jurisprudence

Il résulte de ces dispositions que la période de suspension durant un congé de maternité n'entre pas en compte dans la durée de l'ancienneté exigée pour bénéficier de ces dispositions (CAN, 19 mai 2010, n° 09/48).

Article Lp. 122-29

La cessation de l'entreprise pour cas de force majeure libère l'employeur de l'obligation de respecter le préavis et de verser s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement prévue à l'article Lp. 122-27.

Jurisprudence

Inexécution du préavis : La cour d'appel de Nouméa, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, considère que l'indemnité légale n'est due qu'en cas de licenciement, ce qui exclut les cas

de cessation du contrat résultant de la force majeure. En effet, la rupture du contrat de travail imposée à l'employeur par la force majeure ne doit pas être considérée comme un licenciement mais comme un autre mode autonome de rupture du contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur ou le salarié peut rompre immédiatement le contrat sans procédure, ni préavis, ni indemnité, que le contrat soit à durée déterminée ou indéterminée. L'évènement caractérisant la force majeure doit présenter tout à la fois un caractère imprévisible, irrésistible et insurmontable que la Cour de cassation définit comme la survenance d'un évènement extérieur, irrésistible, ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat de travail. L'incendie qui provoque la destruction totale de l'entreprise, et entraîne une impossibilité absolue et durable de poursuivre l'exécution des contrats de travail, revêt le caractère de force majeure (même arrêt) (CAN, 4 juin 2008, n° 07/00479 et n° 07/00481).

Sous-section 2 : Dispositions particulières aux salariés mis à disposition

Article Lp. 122-30

Lorsqu'un salarié engagé par une société mère a été mis à la disposition d'une filiale étrangère et qu'un contrat de travail a été conclu avec cette dernière, la société mère assure son rapatriement en cas de licenciement par la filiale et lui procure un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions en son sein.

Si la société mère entend néanmoins licencier ce salarié, les dispositions de la présente section sont applicables. Le temps passé par le salarié au service de la filiale est pris en compte pour le calcul du préavis et de l'indemnité de licenciement.

Sous-section 3 : Documents établis à l'expiration du contrat

Article Lp. 122-31

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par délibération du congrès.

Article R. 122-5

Le certificat délivré par l'employeur au salarié en application de l'article Lp. 122-31 comporte exclusivement les mentions suivantes :

1° La date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;

2° La nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Article Lp. 122-32

Lorsqu'un reçu pour solde de tout compte est délivré par le salarié à l'employeur à l'occasion de la rupture ou de l'expiration de son contrat de travail, régulièrement dénoncé ou, à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer, ce reçu n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

Article R. 122-6

Le reçu pour solde de tout compte mentionné à l'article Lp. 122-32 est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au salarié.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par écrit dans les deux mois de la signature. La dénonciation est motivée. Elle est faite par lettre recommandée.

La forclusion ne peut être opposée au salarié :

1° Si la mention *«pour solde de tout compte* » n'est pas entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature ;

2° Si le reçu ne porte pas mention, en caractères très apparents, du délai de forclusion.

Voir aussi : Modèle

Jurisprudence

Contenu : Un document intitulé « reçu pour solde de tout compte » visant une somme globale, sans précision sur les éléments de rémunération et d'indemnisation qu'elle concerne, ne constitue pas un reçu pour solde de tout compte, mais un simple reçu de la somme qui y figure (Soc., 16 juin 1999, n° 97-40723).

Effet libératoire : Le reçu de solde pour tout compte ne dispose d'effet libératoire qu'à l'égard des sommes qui y sont précisément indiquées et sa signature ne saurait interdire au salarié de contester les causes de la rupture de son contrat (TTN, 17 mars 2006, n° 05/00038).

Le reçu de solde de tout compte rédigé en termes généraux n'a pas de valeur libératoire pour les rappels de salaire dont la somme n'a pas été détaillée. Ainsi, ne sont pas comprises les sommes dont l'employeur peut être redevable en raison d'heures supplémentaires réclamées par la salariée (TTN, 22 avril 2011, n° 10/00059).

Section 6 : Contestation et sanctions des irrégularités du licenciement

Sous-section 1 : Dispositions communes

Article Lp. 122-33

En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Jurisprudence

Charge de la preuve : La charge de la preuve de la cause réelle et sérieuse du licenciement n'incombe pas particulièrement à l'une ou l'autre des parties. Il appartient à l'employeur de fournir au juge des éléments lui permettant de constater la réalité et le sérieux du ou des motifs de licenciement, à défaut de quoi le juge ne peut pas retenir que le licenciement a une cause réelle et sérieuse. Il appartient au juge de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, sa véritable cause (Soc., 10 novembre 2009, n° 08-40924).

Licenciement économique : En matière de licenciement économique, il appartient aux juges du fond d'apprécier la réalité des difficultés économiques et non d'apprécier les options de gestion retenues par l'entreprise (Soc., 19 mai 1999, n° 97-42964).

Selon la jurisprudence établie par la Cour de cassation, lorsqu'il est saisi d'une contestation sur la qualification, le juge doit se prononcer au vu des fonctions réellement exercées (Soc 10 février 1999, n° 96-44.282) et doit les comparer à la grille de la convention collective correspondant à l'emploi (Soc 26 janvier 2011 N°09-42. 931). Il est ainsi convenu d'examiner les tâches qu'un salarié réalisait et de déterminer au regard de la convention collective du commerce applicable qu'elle doit être sa classification (TTN, 19 juillet 2016, n°14/00007).

Article Lp. 122-34

En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur communique au juge tous les éléments qu'il a fournis aux représentants du personnel en application des articles Lp. 122-13 et Lp. 122-16.

Article Lp. 122-35

Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Si ce licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article Lp. 122-27.

Toutefois, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à deux ans et que le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, l'indemnité octroyée par le juge est fonction du préjudice subi et peut, de ce fait, être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Jurisprudence

Salarié protégé : Le salarié protégé licencié sans autorisation administrative qui ne demande pas sa réintégration a le droit d'obtenir, outre les sommes lui revenant au titre de son statut protecteur, les indemnités de rupture et une indemnité résultant du caractère illicite du licenciement au moins égale à celle prévue par l'article Lp. 122-35 (Soc., 25 avril 2007, n° 05-44681).

Cumul d'indemnité : Conformément à la jurisprudence constante de la Cour de cassation, le salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, dont l'ancienneté dans l'entreprise est de moins de deux ans, ne peut cumuler une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse calculée en fonction du préjudice subi et l'indemnité versée en cas de licenciement irrégulier prévue à l'article Lp. 122-27). Le salarié perçoit l'indemnité versée en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (TTN, 26 octobre 2007, n° 06/00313.

Réintégration : Selon la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, toute violation d'une liberté fondamentale ou d'un droit à valeur constitutionnelle commise par l'employeur à l'encontre d'un employé est sanctionnée par la nullité et a pour conséquence la réintégration du salarié (CAN, 25 juillet 2012, n° 11/362).

Sous-section 2 : Licenciement pour motif économique

Article Lp. 122-36

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

En cas de non-respect par l'employeur de la procédure prévue à l'article Lp. 122-14, le juge accorde au salarié compris dans un licenciement collectif pour motif économique une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

Article Lp. 122-37

En cas de non-respect de la priorité de réembauchage prévue à l'article Lp. 122-20, le juge accorde au salarié une indemnité qui ne saurait être inférieure à un mois de salaire.

Section 7 : Autres cas de rupture

Sous-section 1 : Rupture à l'initiative du salarié

Article Lp. 122-38

En cas de démission du salarié, celui-ci doit à son employeur un préavis.

La durée de ce préavis est déterminée par loi de pays, par convention ou par accord collectif de travail. A défaut, l'existence et la durée du préavis résultent des usages pratiqués dans la localité et la profession.

Voir aussi : Modèle

Jurisprudence

Inexécution du préavis : Lorsque l'inexécution du préavis par le salarié est imputable à l'employeur, ce dernier est tenu au paiement d'une indemnité compensatrice. C'est le cas, lorsque le salarié démissionnaire est dans l'impossibilité d'exécuter son préavis du fait de la mise à pied puis du licenciement prononcés par l'employeur (TTN, 20 juin 2008, n° 07/00188).

Dispense : La jurisprudence admet que le préavis n'est pas dû lorsque le salarié en a été dispensé. Il appartient toutefois au salarié d'établir qu'il a été dispensé d'exécuter son préavis. En l'espèce, le fait pour le salarié qu'il n'ait pas été mis en demeure de reprendre son poste pendant la période restante du préavis n'induit nullement qu'il en avait été dispensé. En conséquence, il convient de le condamner au versement à l'employeur du montant dû au titre du préavis restant non effectué (TTN, 30 août 2016, n°14/00276).

Article Lp. 122-39

La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié ouvre droit, si elle est abusive, à des dommages et intérêts.

En cas de litige, le juge se prononce conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article Lp. 122-33.

Article Lp. 122-40

Lorsqu'un salarié ayant rompu abusivement un contrat de travail conclut un nouveau contrat de travail, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

1° S'il est démontré que le nouvel employeur est intervenu dans la rupture ;

2° Si le nouvel employeur a engagé un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;

3° Si le nouvel employeur a continué d'employer le salarié après avoir appris que ce dernier était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce cas, sa responsabilité n'est pas engagée si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration, soit s'il s'agit de contrats à durée indéterminée par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture du contrat.

Sous-section 2 : Retraite

Article Lp. 122-41

Les stipulations relatives au départ à la retraite des salariés prévues par une convention collective, un accord collectif de travail ou un contrat de travail sont applicables sous réserve qu'elles ne soient pas contraires aux dispositions légales.

Est nulle et de nul effet toute stipulation prévoyant une rupture de plein droit du contrat d'un salarié en raison de son âge ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse.

Article Lp. 122-42

La mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de 60 ans au moins et qui réunit les conditions nécessaires à la liquidation de ses droits sans abattement à la retraite complémentaire ou ayant atteint l'âge de 65 ans.

Ces conditions s'apprécient à la date de la notification de la décision de l'employeur.

Jurisprudence

L'employeur est tenu d'observer un délai de prévenance de 6 mois et un préavis de 2 mois lorsqu'il peut, selon les termes de l'article Lp. 122-42 du CTNC, mettre à la retraite un salarié dont l'âge excède 65 ans. Il est en effet tenu de respecter la procédure de mise à la retraite d'office (TTN, 3 mars 2015, n°15/0039).

Article Lp. 122-43

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Jurisprudence

Obligation de l'employeur : L'employeur doit s'assurer, au besoin en mettant le salarié en demeure de lui fournir les documents nécessaires, que ce dernier bénéficie d'une retraite à taux plein avant la

mise à la retraite de l'intéressé, à défaut de quoi, la mise à la retraite sera considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (CAN, 4 octobre 2006, n° 05/242).

Article Lp. 122-44

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions applicables au préavis en cas de licenciement. Ils respectent ainsi un préavis dont la durée est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié chez le même employeur et qui est égal à :

1° Deux semaines pour un travailleur ayant une ancienneté continue de moins de 6 mois ;

2° Un mois pour un travailleur ayant une ancienneté continue comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;

3° Deux mois pour un travailleur ayant une ancienneté continue d'au moins 2 ans.

Ces dispositions ne sont applicables qu'à défaut de texte, de contrat de travail, de convention ou accord collectif de travail ou d'usages conduisant soit à un préavis, soit à une condition d'ancienneté de services, plus favorables pour le salarié intéressé.

Article Lp. 122-45

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de respecter un délai de prévenance de six mois, distinct du délai de préavis.

La décision de rupture ne prendra effet au plus tôt qu'au terme du délai de prévenance. La fin du contrat intervenant, elle, à l'issue du préavis.

Article R. 122-7

La partie qui envisage de rompre le contrat de travail pour départ à la retraite doit notifier son intention par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par tout autre moyen de preuve.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai de prévenance mentionné à l'article Lp. 122-45.

Article R. 122-8

Le délai de prévenance mentionné à l'article Lp. 122-45 est destiné notamment à permettre aux salariés d'entreprendre auprès des caisses de retraite les démarches nécessaires.

Le salarié fournit, au plus tard avant la fin du délai de prévenance, les relevés d'activité salariée validés par les régimes de base et complémentaire, permettant à l'employeur de vérifier que les

conditions nécessaires à la liquidation de ses droits sans abattement à la retraite complémentaire, sont ou non remplies.

Article Lp. 122-46

Sous réserve de stipulations conventionnelles ou contractuelles plus favorables, tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ou dont le départ à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à une indemnité de départ en retraite.

Le taux de cette indemnité, qui peut varier en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, et ses modalités de calcul, en fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail, sont fixés par délibération du congrès.

Article R. 122-9

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à la pension de vieillesse, le montant de l'indemnité de départ à la retraite mentionnée à l'article Lp. 122-46 est égal à un dixième de mois par année de service chez l'employeur.

Article R. 122-10

Lorsque la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur, l'indemnité de départ à la retraite mentionnée à l'article Lp. 122-46 est calculée comme suit :

1° Un dixième de mois par année d'ancienneté pour le salarié ayant jusqu'à dix ans d'ancienneté ;

2° Un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au delà de dix ans, pour le salarié ayant une ancienneté supérieure à dix ans.

Article R. 122-11

Le salaire mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le douzième de la rémunération totale annuelle brute incluant toute prime et gratification, ou la moyenne brute des trois derniers mois incluant les mêmes éléments au prorata, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Article R. 122-12

L'indemnité de départ à la retraite versée en cas de mise à la retraite, obéit au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

Chapitre III : Contrat à durée déterminée

Section 1 : Champ d'application

Article Lp. 123-1

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent ni au contrat d'apprentissage, ni au contrat de mission conclu avec une entreprise de travail temporaire.

Section 2 : Cas de recours et durée du contrat

Article Lp. 123-2

Modifié par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 1er, II et III

Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants :

1° Absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié, ne résultant pas d'un conflit collectif de travail, et notamment pour congés payés, congé de maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé sabbatique, congé de formation, absences consécutives à la maladie ou à un accident, absences autorisées, absences irrégulières ou injustifiées, absence pendant une période d'une durée limitée résultant du passage à temps partiel d'un salarié qui travaille habituellement à temps plein ;

2° Accroissement exceptionnel et temporaire de l'activité ;

3° Exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable ;

4° Lorsque le contrat est conclu au titre des dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;

5° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée limitée à un an et dans des conditions fixées par délibération du congrès, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;

6° Emplois à caractère saisonnier ou secteurs connaissant des augmentations d'activités cycliques ;

7° Emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activités définis par délibération du congrès, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

8° Attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée au terme d'une formation professionnelle ou dans l'attente de l'organisation et des résultats définitifs d'un concours de recrutement dans la fonction publique ;

9° Contrats conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires.

10° Contrats conclus dans le cadre du portage salarial défini à l'article Lp. 615-1.

La durée totale du contrat à durée déterminée ne peut excéder un an, compte tenu, le cas échéant de ses renouvellements.

Cette durée peut être portée, à titre exceptionnel à trois ans dans les cas prévus aux 1°, 3°, 4°, 8° et 10°, dans la limite de trois renouvellements maximum.

Dans l'hypothèse mentionnée au 3°, à titre dérogatoire, l'inspecteur du travail peut exceptionnellement, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, autoriser un dépassement de la durée maximale de douze mois, sans que la durée totale du contrat excède la durée maximale de trois ans.

Voir aussi :

Jurisprudence

Le contrat à durée déterminée qui ne fait pas mention du motif précis pour lequel il a été conclu est requalifié par le juge en contrat à durée indéterminée. Cette requalification touche également le terme du contrat qui s'analyse alors comme un licenciement abusif (TTN, 25 août 2015, n° 13/00175).

Appréciation du caractère saisonnier de la mission : Choix du CDD pour le caractère saisonnier de la mission. Il est de notoriété qu'en Nouvelle-Calédonie, la plongée sous-marine est une pratique qui peut être faite tout au long de l'année. C'est pourquoi, il y a lieu de considérer que l'employeur n'a pas respecté l'obligation légale de définition précise du motif pour lequel le CDD a été conclu (TTN, 12 juillet 2019, n° 19/166).

Article Lp. 123-2-1

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

Un contrat à durée déterminée peut également être conclu :

1° Pour le recrutement d'un permanent syndical au sens de l'article Lp. 321-21 ;

2° Pour assurer le remplacement d'un salarié placé en congé pour permanence syndicale.

La durée du contrat ne peut excéder quatre ans, y compris les renouvellements.

Article R. 123-1

En application du 5° de l'article Lp. 123-2, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés des catégories suivantes :

1° Candidats effectuant un stage en vue d'accéder à un établissement d'enseignement ;

2° Elèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application ;

3° Etrangers venant en Nouvelle-Calédonie en vue d'acquérir un complément de formation professionnelle ;

4° Bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche ;

5° Salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle au sens des textes relatifs à la rééducation professionnelle des victimes d'accident du travail et des assurés sociaux.

Article R. 123-2

En application du 7° de l'article Lp. 123-2, les secteurs d'activités qui peuvent conclure des contrats à durée déterminée pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants :

1° Les brasseries et en général la fabrication de boissons gazeuses ;

2° Les sorbetteries ;

3° Les activités liées au traitement et à la torréfaction du café ;

4° Les exploitations forestières ;

5° La réparation navale ;

6° Le déménagement ;

7° L'hôtellerie et la restauration ;

8° Les spectacles ;

9° L'action culturelle ;

10° L'audiovisuel ;

11° L'information ;

12° La production cinématographique ;

13° L'enseignement ;

14° Les activités d'enquête et de sondage ;

15° L'édition photographique ;

16° Les centres de loisirs et de vacances ;

17° L'entreposage et le stockage de la viande ;

18° Le sport professionnel ;

19° Le bâtiment et les travaux publics ;

20° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;

21° La recherche scientifique réalisée par des chercheurs étrangers résidant temporairement en Nouvelle-Calédonie ;

22° L'activité de main-d'œuvre pratiquée par les associations intermédiaires.

Jurisprudence

Cas de recours : Un salarié ne peut pas être engagé sous la forme d'un contrat à durée déterminée pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (Soc., 26 mai 2004, n° 02-41347).

Si le recours à un contrat à durée déterminée dans l'attente de l'organisation d'un concours est autorisé, en revanche il ne prévoit nullement l'hypothèse selon laquelle il peut y être recouru en cas de carence de fonctionnaires sur le poste concerné ou de défaut des candidats (TTN, 7 septembre 2007, n° 06/00378).

Ces dispositions du code du travail ne prévoient pas la nullité des contrats de travail en cas de non-respect des obligations légales. La jurisprudence en tire comme conséquence la requalification en contrat à durée déterminée (TTN, 21 avril 2015, n° 13/131).

Il est de jurisprudence constante que sauf à ce qu'il soit conclu dans les cas énumérés à l'article Lp. 123-2, le contrat de travail conclu pour la durée d'un chantier est un contrat à durée indéterminée, la mention dans le contrat de la durée prévisible n'affecte pas cette qualification (Soc., 7 mars 2007 - TTN, 27 mars 2012, n° 10/00111 - CAN, 27 juin 2013, n° 12/154).

Le contrat à durée déterminée de vacation conclu entre un fonctionnaire territorial et un établissement public à caractère administratif qui ne fait référence à aucune disposition de droit public n'a pas pour effet de soumettre cet emploi à un statut de droit public (TC 12 avril 2010). Dans ces conditions M. X est soumis aux règles du code du travail de Nouvelle-Calédonie et notamment à celles applicables aux contrats de travail à durée déterminée (TTN, 31 janvier 2012, n° 10/00231).

L'utilisation de contrats à durée déterminée conclus successivement pour un même chantier et les mêmes fonctions est dérogatoire à l'usage du contrat habituel qu'est le contrat à durée indéterminée. La conclusion d'un contrat à durée déterminée pour un chantier doit être exceptionnelle et ne doit pas avoir pour finalité de déroger aux règles du licenciement des contrats indéterminés et maintenir le salarié dans une situation de précarité selon le bon vouloir de l'employeur (TTN, 09 octobre 2012, n° 10/00271 - CAN, 27 juin 2013, n° 12/154).

Mentions : L'absence du nom de la personne remplacée entraîne la requalification en contrat à durée indéterminée si le salarié le demande, peu important que l'employeur prouve que le salarié avait connaissance du motif et du nom de la personne remplacée (Soc., 30 Avril 2003 - Soc., 26 octobre 1999). En l'espèce, le contrat ne mentionne pas le nom de la personne remplacée et par ailleurs, la personne que devait remplacer la salariée était démissionnaire et non pas absente temporairement (CAN, 15 mai 2013, n° 12/6).

Le tribunal du travail a jugé que le code du travail ne distingue pas entre contrat à durée déterminée et contrat à durée déterminée d'usage en ce qui concerne la réglementation et les conditions de sa conclusion. Dès lors, même s'il est d'usage de recourir à un contrat à durée déterminée dans l'un des secteurs prévus par les dispositions de l'article R. 123-2, le contrat de travail à durée déterminée doit

être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif à défaut de quoi il est réputé à durée indéterminée (TTN, 25 août 2015, n° 13/175).

Requalification en CDI : Le contrat à durée déterminée conclu à l'origine pour une durée d'un mois, renouvelé mois par mois et ce plus de trois fois contrairement aux prescriptions de l'article Lp. 123-2 du code du travail, qui ne précise pas des raisons conformes au texte prévalant à la conclusion d'un contrat à durée déterminée, est requalifié en contrat à durée indéterminée (TTN, 17 août 2007, n° 06/00227).

Lorsque le salarié apporte la preuve (fiches de dépôt de caisse, recettes journalières, dates de tournées, horaires de travail…) qu'il a travaillé pour son employeur avant la signature d'un contrat à durée déterminée, il doit être considéré comme employé en contrat à durée indéterminée et la rupture de son contrat doit s'analyser comme un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (CAN, 30 juillet 2008, n° 07/683).

Le juge ne requalifie pas en CDI plusieurs contrats successifs à durée déterminée dans lesquels sont bien précisés les motifs de leur conclusion, conclus pour l'objet d'un travail distinct à des postes divers pour des périodes variables, et séparés par des périodes sans activité (TTN, 17 octobre 2008, n° 07/00136).

La salariée ayant quitté son poste définitivement et aucun candidat n'avait été recruté pour y pourvoir, il était acquis que la requérante pourvoyait à un poste qui ne résultait plus d'une absence temporaire d'un salarié mais à un poste permanent lié à l'activité normale de l'entreprise. Le cas susvisé n'est pas prévu par les dispositions légales permettant le recours à un contrat à durée déterminée qui sont d'interprétation stricte selon une jurisprudence constante (TTN, 1er octobre 2013, n° 12/00197).

La requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée conduit à appliquer à la rupture du contrat les règles régissant le licenciement (TTN, 12 novembre 2013, n° 12/0036).

Un CDD peut être requalifié en CDI s'il n'a pas été signé par le salarié dans le délai légal de 2 jours. La requalification du contrat en contrat à durée indéterminée conduit donc à appliquer à la rupture du contrat les règles régissant le licenciement (TTN, 21 avril 2015, n°13/00221).

Maintien de l'indemnité de précarité : L'indemnité de précarité reste due même en cas de requalification des contrats à durée déterminée successifs en contrat à durée indéterminée (TTN, 17 septembre 2019, n° 19/246).

Section 3 : Forme, contenu et transmission du contrat

Article Lp. 123-3

Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit. Il comporte la définition précise du motif pour lequel il est conclu et, le cas échéant, un terme fixé dès sa conclusion. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte également les indications suivantes :

1° Le nom et la qualification de la personne remplacée lorsqu'il est conclu en raison d'un remplacement ;

2° Lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et le cas échéant, une clause prévoyant le report du terme ;

3° La désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ;

4° La durée de la période d'essai éventuellement prévue.

Jurisprudence

Exigence d'un écrit : Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit être écrit, faute de quoi il est réputé conclu pour une durée indéterminée. Il s'agit d'une présomption irréfragable qui ne souffre aucune preuve contraire (TTN, 7 septembre 2007, n° 06/00371).

Faute pour l'employeur de produire le dernier contrat de travail conclu à la suite de deux précédents contrats à durée déterminée, celui-ci est requalifié en contrat à durée indéterminée (CAN, 16 juillet 2008, n° 07/719).

Lorsqu'une relation contractuelle se poursuit sans contrat écrit, ce qui est le cas lorsque le premier avenant n'a été signé que 15 jours après de début de la période, alors les relations entre les parties se situent nécessairement dans le cadre d'un contrat conclu pour une durée indéterminée. Les périodes d'interruption n'ont pas pour effet de modifier la nature du contrat, seuls une démission ou un licenciement pouvant en autoriser la cessation (TTN, 1er mars 2002, n° 01/189).

Le contrat signé par les parties deux mois après le début de la prise de poste de la salariée, date confirmée par les bulletins de salaire, est réputé être conclu pour une durée indéterminée (TTN, 8 septembre 2006, n° 05/0283).

Mentions du contrat : Aux termes des dispositions de cet article et des articles 39 et 40 de l'AIT, le contrat à durée déterminée et à temps partiel doit être écrit et mentionner notamment la définition précise de son motif, la classification de l'emploi proposé, les éléments de la rémunération. En l'absence de ces éléments, la relation de travail est réputée à durée indéterminée. En l'occurrence, est requalifié en CDI le contrat entre une salariée et une agence qui appelait les personnes inscrites dans le fichier pour effectuer des missions (CAN, 22 mai 2006, n° 05/127).

Erreur de date : Compte tenu de la distorsion entre la durée (6 mois) et les dates de la période indiquées sur le contrat (06 avril au 05 juin 2011), il appartient de rechercher l'intention des parties contractantes dans les termes employés par elles comme dans tout comportement ultérieur de nature à la manifester (TTN, 17 décembre 2013, n° 12/00295).

Article Lp. 123-4

Un exemplaire signé par les parties du contrat de travail est remis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

Section 4 : Période d'essai

Article Lp. 123-5

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

A défaut d'usage ou de stipulations conventionnelles, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la durée de la période d'essai est calculée en fonction de la durée probable du contrat.

Jurisprudence

Rupture du contrat : Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu sans formalité par l'une ou l'autre partie, sauf à ce que la rupture s'exerce dans des conditions abusives. L'employeur n'a pas à donner le motif de la rupture du contrat (TTN, 13 août 2010, n° 09/00178).

La jurisprudence de la Cour de cassation (15 mai 2008) considère ainsi que l'employeur doit avoir été en mesure d'apprécier les qualités professionnelles du salarié compte tenu de la durée pendant laquelle celui-ci a exercé ses fonctions. En l'espèce, l'employeur soutient qu'il a rompu le contrat de travail en raison de l'incompétence de la salariée. Cependant, aucun élément en ce sens n'est produit au débat alors que la salariée qui avait donné toute satisfaction dans son précédent poste de vendeuse, n'a travaillé à peine qu'une journée sur un poste de manutentionnaire pour lequel la période d'essai était particulièrement longue compte tenu de la nature du poste puisqu'elle était d'un mois renouvelable s'agissant d'un contrat de chantier. L'employeur n'a pas eu le temps d'apprécier les qualités de la salariée et son aptitude au poste alors qu'il connaissait en partie celles-ci puisqu'elle avait travaillé en qualité de vendeuse pendant 8 mois pour son compte et qu'il ne l'aurait pas embauchée à nouveau si elle n'avait pas présenté les qualités et aptitudes nécessaires à ce poste de manutentionnaire. Il sera donc retenu que les conditions de la rupture sont particulièrement abusives (TTN, 25 septembre 2013, n° 12/00113).

Calcul de la période : La période d'essai est calculée en jours ouvrables (CAN, 4 septembre 2002, n° 01/288).

Section 5 : Conditions d'exécution du contrat

Article Lp. 123-6

A l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages, applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

Article Lp. 123-7

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée.

Sous réserve de cette disposition, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée sont soumis à la législation de droit commun sur les congés payés.

Section 6 : Rupture anticipée, échéance du terme et requalification du contrat

Article Lp. 123-8

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Voir aussi :

Jurisprudence

Faute grave : La dégradation à plusieurs reprises du matériel de l'entreprise ou de biens appartenant à des clients de l'entreprise, une attitude incorrecte avec les clients, le dénigrement des méthodes d'organisation du travail de l'employeur auprès des tiers, et des initiatives intempestives démontrant la volonté du salarié de ne pas se soumettre au lien de subordination inhérent au contrat de travail, constituent un ensemble de faits suffisamment grave pour justifier le licenciement (TTN, 18 juillet 2008, n° 07/00200).

Dans le cadre de la rupture d'un CDD, il convient de préciser que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations, résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. Il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir d'une faute grave d'en rapporter la preuve. Autrement, le doute profite au salarié. En l'espèce, aucun comportement volontaire répréhensible incombant au salarié ne pouvant lui être reprocha, la faute grave ne saurait donc être retenue quel que soit le préjudice qui en résulte. Au regard de ces éléments, la rupture du contrat de travail est ainsi abusive et le licenciement pour faute grave est injustifié (TTN, 19 juillet 2016, n°F14/00034).

Rupture brutale et indemnisation : La rupture du CDD appris par la salariée sans que l'administration ne l'informe au terme d'un délai raisonnable du non renouvellement de son contrat après plus de 12,5 ans dans un statut précaire au mépris de la législation applicable constitue des circonstances brutales qui causent nécessairement un préjudice moral distinct de celui causé par la rupture des relations contractuelles qu'il convient de réparer (TTN, 17 septembre 2019, n° 19/246).

Article Lp. 123-9

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, qui intervient à l'initiative de l'employeur en dehors des cas mentionnés à l'article Lp. 123-8, ouvre droit pour le salarié à des

dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article Lp. 123-14.

Lorsque cette rupture anticipée en dehors des cas légaux intervient à l'initiative du salarié, elle ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Jurisprudence

Selon les articles Lp. 122-1 et Lp. 122-5 du CTNC, les règles légales régissant la rupture du contrat de travail et celles concernant les dommages-intérêts en cas de rupture anticipée (article Lp. 123-9 du CTNC) ne sont pas applicables pendant la période d'essai. Le contrat peut être rompu sans formalité par l'une ou l'autre des parties sauf si la rupture s'exerce dans des conditions abusives dont la preuve doit être apportée par celui qui s'en prévaut (TTN, 31 mars 2016, n°15/00017).

Article Lp. 123-10

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Toutefois, il peut être renouvelé sous réserve du respect des dispositions de l'article Lp. 123-2.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Article Lp. 123-11

Lorsque le contrat comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion, il peut comporter une clause prévoyant le report de ce terme sous réserve du respect des dispositions de l'article Lp. 123-2.

Article R. 123-3

Lorsque le contrat comporte une clause de report du terme, l'employeur doit, avant la survenance du terme, notifier au salarié son intention de ne pas renouveler le contrat en respectant un délai de prévenance d'une durée égale à un jour par semaine de travail si la durée du contrat est inférieure à six mois et à un mois si la durée du contrat est supérieure à six mois.

Article Lp. 123-12

Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Article Lp. 123-13

La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

Article Lp. 123-14

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 5% de la rémunération totale brute versée au salarié pendant la durée du contrat. En cas d'application du premier alinéa de l'article Lp. 123-9, l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle que le salarié aurait perçue jusqu'au terme de son contrat.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Jurisprudence

Cas de requalification en CDI : L'indemnité de précarité reste due même en cas de requalification des contrats à durée déterminée successifs en contrat à durée indéterminée (TTN, 17 septembre 2019, n° 19/246).

Article Lp. 123-15

L'indemnité de précarité n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu pour des emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant, dans les secteurs mentionnés au 7° de l'article Lp. 123-2, de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois ;

2° Lorsque le contrat est conclu au titre des 4° et 5° de l'article Lp. 123-2 ;

3° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires, quels que soient les motifs qui peuvent présider à sa conclusion ;

4° Lorsque, à l'issue du contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée ;

5° Lorsque le salarié refuse, à l'issue de son contrat de travail à durée déterminée, d'accepter la conclusion d'un contrat de travail durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

6° En cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure, que cette rupture anticipée intervienne pendant la durée initiale du contrat ou, ultérieurement, pendant la période de renouvellement.

Jurisprudence

L'indemnité de précarité lorsqu'elle a été versée au salarié reste acquise. En revanche, la requalification d'un contrat en contrat à durée indéterminée n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité (Soc., 20 septembre 2006) (TTN, 19 octobre 2007, n° 06/00182).

Article Lp. 123-16

Le contrat de travail conclu à l'issue du contrat d'apprentissage est obligatoirement un contrat à durée indéterminée.

Article Lp. 123-17

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

La durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion, avec le même salarié de contrats à durée déterminée successifs, dans les limites fixées à l'article Lp. 123-2.

Article Lp. 123-18

Est réputé à durée indéterminée tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions des articles Lp. 123-2 et Lp. 123-3.

Jurisprudence

L'employeur doit être en mesure de justifier d'un contrat écrit et signé des parties avant l'exécution de ce contrat. Si le salarié pourvoit durablement un emploi normal et permanent, les relations contractuelles sont alors requalifiées en contrat à durée indéterminé par application de l'article Lp. 123-18 du code du travail de Nouvelle-Calédonie (TTN, 27 janvier 2015, n°13/00058).

Voir également la jurisprudence sous l'article R. 123-2.

Chapitre IV : Prêt de main d'œuvre et contrat de mise à disposition

Intitulé remplacé par la loi du pays n° 2014-3 du 12 février 2014 – Art. 1er

Section 1 : Principes et définitions

Article Lp. 124-1

Complété par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 1er, I
Modifié par la loi du pays n° 2017-6 du 21 mars 2017 – Art unique – II

Toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions légales ou des stipulations conventionnelles du travail, est interdite.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre du portage salarial tel que défini à l'article Lp. 615-1 ni à la mise à disposition auprès des organisations syndicales prévue par l'article Lp. 321-21.

Article Lp. 124-2

Lorsqu'un chef d'entreprise industrielle ou commerciale contracte avec un employeur qui, sans être propriétaire d'un fonds de commerce ou d'une entreprise artisanale, recrute la main-d'œuvre nécessaire à l'exécution du contrat et que cet entrepreneur l'exécute dans les locaux ou les dépendances de l'entreprise de son cocontractant, ce dernier est tenu de se substituer à l'entrepreneur en cas de défaillance de celui-ci pour le paiement des salaires et des congés payés des salariés de l'entrepreneur ainsi que pour les obligations résultant de la réglementation sur le régime des assurances sociales, les accidents du travail, les maladies professionnelles et les prestations familiales.

Dans ce cas, le salarié lésé et l'organisme de prévoyance sociale de la Nouvelle-Calédonie peuvent engager, en cas de défaillance de l'employeur, une action directe contre le chef d'entreprise pour qui le travail a été effectué.

Article Lp. 124-3

Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice » ;

2° D'un contrat de travail, dit « contrat de mission », entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

Article Lp. 124-4

Est un entrepreneur de travail temporaire toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'utilisateurs, des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle recrute et rémunère à cet effet.

Toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors d'une telle entreprise est interdite.

Section 2 : Conditions de recours

Article Lp. 124-5

Il ne peut être fait appel aux salariés d'une entreprise de travail temporaire que pour l'exécution de tâches temporaires dénommées « missions », et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence temporaire ou de suspension de son contrat de travail, sauf si la durée de celles-ci initialement portée à la connaissance de l'employeur est supérieure à six mois ;

2° Attente de l'entrée en service effectif du salarié appelé à remplacer un salarié dont le contrat à durée indéterminée a pris fin ;

3° Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs ;

4° Accroissement exceptionnel et temporaire de l'activité.

Voir aussi :

Jurisprudence

La société X avait recours au travail temporaire pour suppléer à des absences programmées et récurrentes de ses employés pour des missions qui s'intégraient dans le cadre de son activité normale et permanente. En recourant systématiquement à des missions successives pour des durées courtes (CDD) mais d'une durée cumulée équivalente à un emploi à temps plein, sur une période de plus d'une année, la rupture des relations contractuelles doit s'analyser en un licenciement irrégulier et abusif ; le terme du contrat de travail temporaire ne pouvant constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Par ailleurs, l'entreprise de travail temporaire qui embauche un salarié sans lui adresser un contrat signé dans les deux jours de sa mise à disposition, se place en dehors du champ d'application du contrat de travail temporaire, le contrat la liant au salarié est alors soumis au droit commun. La violation de ces prescriptions d'ordre public entraînant la requalification du contrat de travail en contrat de travail à durée indéterminée (Soc., 20 novembre 2001) ; (CAN, 9 novembre 2011, n° 10/434).

Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit être écrit, faute de quoi il est réputé conclu pour une durée indéterminée. Il s'agit d'une présomption irréfragable qui ne souffre aucune preuve contraire (TTN, 7 septembre 2007, n° 06/00371).

Faute pour l'employeur de produire le dernier contrat de travail conclu à la suite de deux précédents contrats à durée déterminée, celui-ci est requalifié en contrat à durée indéterminée (CAN, 16 juillet 2008, n° 07/719).

Article Lp. 124-6

Lorsque la mission porte sur l'exercice d'une profession médicale ou paramédicale réglementée, l'entreprise de travail temporaire vérifie que ce salarié est régulièrement autorisé à exercer.

Article Lp. 124-7

Il est interdit de faire appel aux salariés d'une entreprise de travail temporaire :

1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail dans l'établissement utilisateur ;

2° Pour effectuer certains travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Jurisprudence

Cas de recours : Quel que soit le motif, le contrat de travail temporaire ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice (TTN, 23 juillet 2010, n° 09/00060).

Article Lp. 124-8

La mission comporte un terme fixé avec précision lors de la conclusion du contrat de mise à disposition.

La durée de la mission ne peut excéder six mois.

Toutefois, lorsqu'il est fait appel au travail temporaire au titre du 1° de l'article Lp. 124-5, le terme de la mission initialement fixé peut être reporté jusqu'au lendemain du jour où le salarié de l'utilisateur reprend son emploi.

Section 3 : Contrat de mise à disposition et entreprise de travail temporaire

Sous-section 1 : Contrat de mise à disposition

Article Lp. 124-9

Lorsqu'une entreprise de travail temporaire met un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice, ces entreprises concluent par écrit un contrat de mise à disposition, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Article Lp. 124-10

Le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié comporte :

1° Le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire ;

2° Le terme de la mission ;

3° Le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues à l'article Lp. 124-8 ;

4° Les mentions utiles sur le poste de travail dont la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission, l'horaire et les caractéristiques particulières du poste.

Article Lp. 124-11

Toute clause tendant à interdire l'embauche par l'utilisateur du salarié temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite.

Sous-section 2 : Entreprise de travail temporaire

Paragraphe 1 : Règles de contrôle

Article Lp. 124-12

L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative.

Toute entreprise de travail temporaire cessant ses activités en fait la déclaration à l'autorité administrative.

Article R. 124-1

La déclaration mentionnée à l'article Lp. 124-12 est faite au directeur du travail et de l'emploi.

Cette déclaration mentionne :

1° Les caractéristiques juridiques de l'entreprise ;

2° Les noms, prénoms, domicile et nationalité de ses dirigeants ;

3° Le domaine professionnel dans lequel l'entreprise entend mettre les salariés à la disposition des utilisateurs ;

4° Le numéro CAFAT d'employeur ;

5° Le nombre de salariés permanents que l'entreprise emploie ou envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses propres services.

Elle est datée et signée par l'employeur et adressée en deux exemplaires, sous pli recommandé, au directeur du travail et de l'emploi.

Voir aussi :

Article R. 124-2

Le directeur du travail et de l'emploi du travail, après avoir vérifié la conformité de la déclaration, en retourne un exemplaire revêtu de son visa à l'expéditeur dans la quinzaine de la réception.

L'entrée en activité de l'entreprise ne peut précéder la réception du document mentionné à l'alinéa précédent ou l'expiration du délai prévu par cet alinéa.

Article Lp. 124-13

L'entreprise de travail temporaire fournit le relevé des contrats de mission à l'autorité administrative ainsi qu'à l'organisme ou au service public de placement.

Article R. 124-3

Le relevé des contrats de mission mentionné à l'article Lp. 124-13 est adressé dans les huit premiers jours de chaque mois au directeur du travail et de l'emploi et au service public de placement.

Un relevé distinct est établi pour chaque entreprise utilisatrice.

Le relevé comporte :

1° La raison sociale, adresse et activité principale de l'entreprise utilisatrice ;

2° Les noms, prénoms, sexe, date de naissance et nationalité des salariés mis à la disposition de l'entreprise utilisatrice ainsi que leur qualification professionnelle et la durée prévue de leur contrat.

Article Lp. 124-14

Une délibération du congrès détermine :

1° Le contenu et les modalités des déclarations prévues à l'article Lp. 124-12 ;

2° La nature des informations que doit comporter le relevé des contrats de missions prévu à l'article Lp. 124-13.

Article Lp. 124-15

L'entreprise de travail temporaire fournit à l'autorité administrative toute justification du paiement des charges dont elle est redevable au titre de la couverture sociale.

Les fonctionnaires et agents du contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail et les agents de contrôle des organismes de sécurité sociale, sont habilités à constater les infractions aux dispositions de la présente section.

Ils peuvent se faire présenter les contrats prévus aux articles Lp. 124-9 et Lp. 124-23.

Paragraphe 2 : Garantie financière

Article Lp. 124-16

L'entrepreneur de travail temporaire justifie, à tout moment, d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

1° Des salaires et de leurs accessoires ;

2° Des indemnités résultant du présent chapitre ;

3° Des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales ;

4° Des remboursements qui peuvent, le cas échéant, incomber aux employeurs à l'égard de ces organismes et institutions dans les conditions prévues par délibération du congrès.

Article R. 124-4

La garantie financière mentionnée à l'article Lp. 124-16 a exclusivement pour objet d'assurer :

1° Le paiement du salaire et des accessoires de celui-ci, de l'indemnité de précarité d'emploi et de l'indemnité compensatrice de congés payés, aux salariés mis à la disposition d'utilisateurs par une entreprise de travail temporaire ;

2° Le paiement à la CAFAT ou autres institutions sociales, des cotisations obligatoires dues pour ces salariés ainsi que, le cas échéant, les remboursements de prestations prévus dans les cas où l'employeur n'a pas acquitté les cotisations dues dans les délais prescrits.

Article R. 124-7

Les entrepreneurs de travail temporaire font figurer sur tous les documents concernant leur entreprise, notamment sur les contrats de mission qui les lient à chacun des salariés mis à la disposition d'un utilisateur et les contrats de mise à disposition qu'ils concluent avec les utilisateurs, le nom et l'adresse de leur garant ainsi que la référence à la garantie financière.

Article R. 124-9

L'entrepreneur de travail temporaire est regardé comme défaillant au sens de l'article Lp. 124-16 :

1° Lorsqu'à l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la réception d'une mise en demeure, il n'a pas payé tout ou partie des dettes énumérées à l'article R. 124-4.

La mise en demeure peut émaner d'un salarié, de la CAFAT ou d'une institution sociale, dès lors que leurs créances sont certaines, liquides et exigibles.

La mise en demeure est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le garant est informé par le créancier, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise, dont il est délivré récépissé, de l'envoi de la mise en demeure ;

2° Lorsqu'il fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire.

Dans ce cas, le garant est informé du jugement, dans les mêmes formes, par le représentant des créanciers ou par le liquidateur.

Article R. 124-10

Dès la constatation de la défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire, tout titulaire de l'une des créances définies à l'article R. 124-4 peut adresser au garant une demande de paiement par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise au destinataire, dont il est délivré récépissé.

Lorsqu'une entreprise de travail temporaire fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, le représentant des créanciers ou le liquidateur adresse au

garant, dans le délai de dix jours suivant le prononcé du jugement et dans les formes prévues à l'alinéa précédent, un relevé, visé par le juge commissaire, des salaires et cotisations impayés, précisant les droits de chacun des créanciers et éventuellement les sommes versées par ses soins.

Article R. 124-11

Le garant doit payer les sommes dues dans les dix jours suivant la réception de la demande de paiement.

Lorsque le reliquat des paiements demandés excède le montant de la garantie financière, les créances de même nature sont réglées au marc le franc.

Article R. 124-12

Si le garant conteste l'existence, l'exigibilité ou le montant de la créance, le salarié ou l'organisme social peut l'assigner directement devant les juridictions compétentes.

Article R. 124-13

Le garant qui a payé les sommes définies à l'article Lp. 124-16 est subrogé, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, de la CAFAT et des institutions sociales contre l'entrepreneur de travail temporaire.

Article R. 124-18

En cas de cessation de la garantie, le garant en avise dans un délai de trois jours à compter de la date à laquelle il en est informé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la direction du travail et de l'emploi ainsi que les organismes chargés du recouvrement des cotisations sociales.

Article Lp. 124-17

La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution unique pris auprès d'une caisse publique, d'une banque ou tout autre organisme habilité par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Elle est calculée pour chaque entreprise de travail temporaire, en pourcentage du chiffre d'affaires de l'entreprise intéressée.

Elle ne peut être inférieure à un minimum fixé annuellement.

Article R. 124-5

Le chiffre d'affaires servant au calcul de la garantie financière, mentionné à l'article Lp. 124-17, est le chiffre d'affaires hors taxes réalisé au cours du dernier exercice social et certifié par un expert-comptable dans les six mois de la clôture de l'exercice. Lorsque le dernier exercice social a une durée inférieure ou supérieure à douze mois, le chiffre d'affaires enregistré au cours de cet exercice est proportionnellement augmenté ou réduit pour être évalué sur douze mois.

Le montant de la garantie financière ne doit pas être inférieur à 8 % du chiffre d'affaires, ni, en tout cas, à un minimum fixé annuellement par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie compte tenu de l'évolution moyenne des salaires. Ce montant peut être révisé à tout moment et fait l'objet d'un réexamen chaque année.

Article Lp. 124-18

En cas d'insuffisance de la caution, l'entreprise utilisatrice est substituée à l'entrepreneur de travail temporaire pour le paiement des sommes restant dues aux salariés temporaires et aux organismes de sécurité sociale ou aux institutions sociales dont relèvent ces salariés, pour la durée de la mission accomplie dans l'entreprise.

Article R. 124-14

En cas d'insuffisance de la caution, l'utilisateur est, malgré toute convention contraire et en dépit des obligations qui découlent pour l'entrepreneur de travail temporaire des dispositions des articles Lp. 144-2 à Lp. 144-9, substitué à l'entrepreneur de travail temporaire pour le paiement des sommes définies à l'article R. 124-4 qui restent dues pour la durée de l'utilisation, par lui, des salariés temporaires.

Dans ce cas, soit le salarié ou la CAFAT ou l'institution sociale, soit, en cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, le représentant des créanciers ou le liquidateur, avise l'utilisateur de l'insuffisance de la caution en lui adressant une demande de paiement des sommes restant dues par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise à l'utilisateur dont il est délivré récépissé.

Le paiement des sommes dues est effectué par l'utilisateur dans le délai de dix jours suivant la réception de la demande.

Article R. 124-15

Les salariés, ainsi que la CAFAT et les institutions sociales, ont une action contre l'utilisateur ainsi substitué, même lorsque celui-ci s'est acquitté en tout ou en partie des sommes qu'il devait à l'entrepreneur de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés.

Article R. 124-16

L'utilisateur qui a payé les sommes définies à l'article R. 124-4 qui restaient dues est subrogé, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, de la CAFAT ou des institutions sociales contre l'entrepreneur de travail temporaire.

Article R. 124-17

Lorsque la CAFAT poursuit à l'encontre de l'utilisateur, substitué à un entrepreneur de travail temporaire en raison de l'insuffisance de la caution, le remboursement de prestations sociales pour défaut de versement des cotisations dues, la somme réclamée ne peut être supérieure au montant des cotisations dues pour les salariés mis à la disposition provisoire de l'utilisateur par l'entrepreneur de travail temporaire.

Article Lp. 124-19

L'entreprise de travail temporaire fournit aux entreprises utilisatrices, sur leur demande, une attestation des organismes sociaux précisant sa situation au regard du recouvrement des cotisations dues à ces organismes.

Article R. 124-6

L'entreprise de travail temporaire doit être en possession, pour chacun de ses établissements, d'une attestation de garantie délivrée par le garant, indiquant notamment le nom et l'adresse de celui-ci, le montant, la date de prise d'effet et la date d'expiration de la garantie accordée. Cette attestation de garantie est tenue à la disposition de l'inspection du travail et des agents de contrôle de la CAFAT et institutions sociales mentionnés à l'article R. 124-4.

L'entreprise de travail temporaire adresse, dans les dix jours après l'obtention ou le renouvellement de la garantie financière, une copie de cette attestation à la direction du travail et de l'emploi ainsi qu'à la CAFAT et aux institutions sociales compétentes pour chacun des établissements concernés.

Article R. 124-8

Les attestations mentionnées aux articles Lp. 124-19 et R. 124-6 indiquent notamment le nom et l'adresse de l'établissement financier habilité à donner caution, le montant, la date de prise d'effet et la date d'expiration de la garantie accordée.

Article Lp. 124-20

Les conditions d'application des articles Lp. 124-16, Lp. 124-18 et Lp. 124-19 sont déterminées par délibération du congrès.

Article R. 124-19

Sous réserve des dispositions qui précèdent, il n'est pas dérogé au droit commun en ce qui concerne les rapports nés du contrat de mission unissant l'entrepreneur de travail temporaire à des salariés.

Paragraphe 3 : Dispositions en cas d'absence de déclaration ou de garantie financière

Article Lp. 124-21

Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire exerce une activité sans avoir fait les déclarations prévues à l'article Lp. 124-12 ou sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article Lp. 124-16 et qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire, le juge, saisi par l'inspecteur du travail après que celui-ci a adressé à l'entrepreneur de travail temporaire une mise en demeure restée infructueuse, peut ordonner la fermeture de l'entreprise pour une durée qui ne peut excéder deux mois.

Lorsque ces mesures entraînent le licenciement du personnel celui-ci a droit, en dehors de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, à l'indemnité prévue à l'article Lp. 122-35.

Paragraphe 4 : Statut des salariés

Article Lp. 124-22

Pour l'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, la durée minimum de présence dans l'entreprise de travail temporaire des salariés non permanents s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à leur employeur par des contrats de travail temporaire.

Section 4 : Contrat de mission

Sous-section 1 : Contenu et transmission du contrat

Article Lp. 124-23

Le contrat de mission est établit par écrit.

Il comporte :

1° La reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition énumérées à l'article Lp. 124-10 ;

2° La qualification du salarié ;

3° Les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article Lp. 124-29 ;

4° La durée de la période d'essai éventuellement prévue, dans les conditions prévues à l'article Lp. 124-25 ;

5° Une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire lorsque la mission s'effectue hors de la Nouvelle-Calédonie. Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié.

Article Lp. 124-23-1

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

Sont assimilés à des missions, les périodes consacrées par les salariés temporaires à suivre des prestations de formation professionnelle continue telles que définies à l'article Lp. 541-3, qu'elles soient réalisées à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé prévu au chapitre II du titre IV du livre V.

Article Lp. 124-24

Le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Sous-section 2 : Période d'essai

Article Lp. 124-25

Le contrat de mission peut comporter une période d'essai dont la durée ne peut excéder :

1° Deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois ;

2° Trois jours si le contrat est conclu pour une durée comprise entre un et deux mois ;

3° Cinq jours au-delà.

Sous-section 3 : Rémunération

Article Lp. 124-26

La rémunération perçue par le salarié temporaire ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

Le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire indépendamment de l'ancienneté de celui-ci dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

Sous-section 4 : Conditions de travail

Article Lp. 124-27

Pendant la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu du travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à la santé et la sécurité au travail, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire.

Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.

Sous-section 5 : Echéance du terme et rupture anticipée

Article Lp. 124-28

Le salarié titulaire d'un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission qu'il effectue, quelle qu'en ait été la durée.

Le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la durée de la mission et ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale due au salarié. L'indemnité est versée à la fin de la mission.

Jurisprudence

L'indemnité de fin de mission n'est pas due lorsque l'entreprise de travail temporaire propose au salarié un nouveau contrat de travail par écrit dans un délai de 3 jours ouvrables, en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou en cas de force majeure (TTN, 31 mars 2015, n° 1300097).

Article Lp. 124-29

Le salarié temporaire a droit à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 15 % de la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue de chaque mission effectivement accomplie.

Article Lp. 124-30

Cette indemnité n'est pas due :

1° Lorsque l'entreprise de travail temporaire propose au salarié un nouveau contrat de travail. Une délibération du congrès détermine le délai ainsi que la forme de cette proposition ;

2° En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou en cas de force majeure.

Article R. 124-20

L'entrepreneur de travail temporaire propose au salarié le nouveau contrat mentionné à l'article Lp. 124-30 par écrit, dans un délai de trois jours ouvrables.

Article Lp. 124-31

La suspension du contrat de mission ne fait pas obstacle à l'échéance de ce contrat.

Article Lp. 124-32

L'entreprise de travail temporaire qui rompt le contrat de mission du salarié avant le terme prévu au contrat lui propose, sauf faute grave de ce dernier ou cas de force majeure, un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables.

A défaut, l'entreprise de travail temporaire assure au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission prévue à l'article Lp. 124-29.

La rupture du contrat de mise à disposition défini à l'article Lp. 124-9 ne constitue pas un cas de force majeure.

La rupture anticipée du contrat de travail qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Article Lp. 124-33

Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées au sein de cette entreprise utilisatrice au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Sous-section 6 : Requalification du contrat

Article Lp. 124-34

Lorsque l'entreprise utilisatrice continue à faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée.

Article Lp. 124-35

Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions du présent chapitre, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

Section 5 : Groupement d'employeurs

Sous-section 1 : Objet

Article Lp. 124-36

Créé par la loi du pays n° 2014-3 du 12 février 2014 – Art. 2

Des groupements d'employeurs peuvent être créés dans le but de mettre à la disposition des membres qui les composent, des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail.

Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines afin de faciliter cette mise à disposition.

Ces groupements ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif à destination exclusive de leurs membres.

Voir aussi :

Sous-section 2 : Champ d'intervention

Article Lp. 124-37

Créé par la loi du pays n° 2014-3 du 12 février 2014 – Art. 2

Les groupements d'employeurs sont constitués sur la base d'un ou plusieurs secteurs d'activités économiques.

Le groupement d'employeurs applique la convention collective correspondant à son champ d'intervention.

Lorsque plusieurs conventions collectives sont applicables, le groupement détermine la convention collective étendue applicable à ses salariés et en informe l'autorité administrative.

Article R. 124-21

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

L'autorité administrative mentionné à l'article Lp. 124-37 est le directeur du travail et de l'emploi.

Sous-section 3 : Forme juridique

Article Lp. 124-38

Créé par la loi du pays n° 2014-3 du 12 février 2014 – Art. 2

Les groupements d'employeurs sont constitués selon l'une des formes suivantes :

1° Association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ;

2° Société coopérative au sens de la loi modifiée n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération, y compris société de coopérative agricole visée par la loi 96-609 du 5 juillet 1996 portant dispositions diverse à l'outre-mer.

Toutefois, les sociétés coopératives existantes ont la faculté de développer à destination exclusive de leurs membres les activités prévues à l'article Lp. 124-36. Dans ce cas, les dispositions du présent chapitre leur sont applicables, dans les conditions déterminées par une délibération du congrès.

Sous-section 4 : Consultation des représentants du personnel

Article Lp. 124-39

Créé par la loi du pays n° 2014-3 du 12 février 2014 – Art. 2

Les employeurs qui adhèrent à un groupement d'employeurs informent leur comité d'entreprise ou, à défaut, leurs délégués du personnel existant dans leur entreprise, de la constitution et de la nature du groupement d'employeurs.

Sous-section 5 : Déclaration

Article Lp. 124-40

Créé par la loi du pays n° 2014-3 du 12 février 2014 – Art. 2

Le groupement d'employeurs exerce son activité après déclaration auprès de l'autorité administrative. L'autorité administrative peut s'opposer à l'exercice de cette activité pour des motifs tenant au choix de la convention collective retenue par le groupement d'employeurs ou au non-respect des dispositions applicables aux groupements d'employeurs, dans les conditions déterminées par délibération du congrès.

Article R. 124-22

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

La déclaration prévue à l'article Lp. 124-40 est adressée au directeur du travail et de l'emploi.

Article R. 124-23

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

La déclaration d'activité du groupement d'employeurs comporte :

1° Le nom, le siège social et la forme juridique du groupement ;

2° Les noms, prénoms et domicile des dirigeants du groupement ;

3° Les statuts ;

4° Une copie de l'extrait de déclaration d'association ou le numéro d'immatriculation de la coopérative au registre du commerce et des sociétés ;

5° Une liste des membres du groupement comportant pour chacun d'eux :

a) Lorsqu'il s'agit d'une personne morale, son siège et l'adresse de ses établissements, ainsi que la nature de sa ou de ses activités.

b) Lorsqu'il s'agit d'une personne physique, son adresse et, le cas échéant, le siège de l'entreprise au titre de laquelle elle adhère au groupement ainsi que la nature de la ou les activités et l'adresse des établissements.

c) Le nombre, les noms et prénoms des salariés qu'il occupe.

6° La convention collective applicable au groupement ;

7° L'intitulé de la convention collective dans le champ d'application de laquelle entre chacun de ses membres ;

8° La convention collective qu'il souhaite appliquer ;

9° Le nombre et la qualification des salariés qu'il envisage d'employer.

Article R. 124-24

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

En cas de modification des informations mentionnées à l'article R. 124-23, le groupement d'employeurs dispose d'un délai d'un mois à compter de la modification, pour en informer le directeur du travail et de l'emploi.

Le groupement adresse une nouvelle déclaration lorsqu'il envisage de changer de convention collective.

Paragraphe 1 : Opposition

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Article R. 124-25

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Lorsque la convention collective choisie par le groupement d'employeurs n'apparaît pas adaptée aux classifications professionnelles, aux niveaux d'emploi des salariés ou à l'activité des différents membres du groupement, ou lorsque les dispositions légales relatives aux groupements d'employeurs ne sont pas respectées au moment de la déclaration, le directeur du travail et de l'emploi dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la déclaration pour notifier au groupement qu'il s'oppose à l'exercice de son activité.

La notification est adressée par lettre recommandée avec avis de réception.

A défaut d'opposition notifiée dans le délai prévu au premier alinéa, le groupement peut exercer son activité.

Article R. 124-26

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Le directeur du travail et de l'emploi peut, à tout moment, par décision motivée, notifier son opposition à l'exercice de l'activité du groupement d'employeurs :

1° Lorsque cet exercice ne respecte pas les dispositions légales relatives aux groupements d'employeurs ;

2° Lorsque les stipulations de la convention collective choisie ne sont pas respectées ou lorsque celle-ci a été dénoncée ;

3° Lorsqu'il n'est pas plus satisfait aux conditions prévues au premier alinéa de l'article R. 124-25.

Article R. 124-27

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Le groupement d'employeurs est informé au préalable des motifs de l'opposition envisagée à la poursuite de son activité et invité à présenter ses observations dans un délai d'un mois suivant la réception de cet avis.

Article R. 124-28

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

La décision d'opposition fixe le délai dans lequel le groupement d'employeurs cesse son activité. Ce délai ne peut être supérieur à trois mois.

La décision lui est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception.

Paragraphe 2 : Contestation de la décision administrative

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Article R. 124-29

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

La décision d'opposition peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 124-30

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Le recours prévu à l'article R. 124-29 est formé dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision contestée.

La décision est notifiée au demandeur par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai d'un mois à compter de la réception du recours.

A défaut de notification dans ce délai, le recours est réputé rejeté.

Sous-section 6 : La responsabilité solidaire des adhérents

Article Lp. 124-41

Créé par la loi du pays n° 2014-3 du 12 février 2014 – Art. 2

Les membres du groupement d'employeurs sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

Les statuts du groupement d'employeurs définissent les règles de répartition de cette responsabilité entre ses membres, opposables aux créanciers.

Sous-section 7 : La relation contractuelle entre le salarié et le groupement d'employeurs

Article Lp. 124-42

Créé par la loi du pays n° 2014-3 du 12 février 2014 – Art. 2

Le groupement conclut avec le salarié un contrat de travail écrit qui comporte notamment :

1° La fonction exercée décrite sur la base du tableau des activités professionnelles prévu à l'article Lp. 432-3-1 ;

2° La convention collective applicable, ainsi que, le cas échéant, la classification du salarié au sein de la convention ou de l'accord collectif ;

3° Les conditions et modalités de rémunération ;

4° La liste des utilisateurs potentiels au sein des membres du groupement ;

5° La durée du travail ;

6° Les lieux d'exécution du travail, ainsi que les modalités de prise en charge, par le groupement et/ou par ses membres, des temps et frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail et entre chaque lieu de travail des membres du groupement pour lesquels les salariés du groupement sont mis à disposition ;

7° Une information du salarié sur les obligations de formation du groupement en faveur de ses salariés, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Sous-section 8 : Egalité de traitement entre les salariés

Article Lp. 124-43

Créé par la loi du pays n° 2014-3 du 12 février 2014 – Art. 2

Le groupement d'employeurs assure l'égalité de traitement entre les salariés du groupement et les salariés des employeurs auprès desquels ils sont mis à disposition notamment en matière de rémunération et, le cas échéant, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale.

Sous-section 9 : Relations entre le salarié du groupement et l'entreprise utilisatrice

Article Lp. 124-44

Créé par la loi du pays n° 2014-3 du 12 février 2014 – Art. 2

Pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à :

1° La durée du travail ;

2° Le repos hebdomadaire et les jours fériés ;

3° La santé et la sécurité au travail.

Article R. 124-31

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

En application de l'article Lp. 124-44, les équipements de protection individuelle éventuellement nécessaires dans l'exercice des activités des salariés du groupement sont fournis gratuitement à chaque salarié concerné par les employeurs utilisateurs.

Sous-section 10 : Relations entre le salarié du groupement et l'entreprise utilisatrice

Cette sous-section n'existe que dans la partie réglementaire du code.

Créée par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Aucune disposition règlementaire.

Sous-section 11 : Dispositions relatives aux groupements d'employeurs constitués au sein d'une société coopérative existante

Cette sous-section n'existe que dans la partie réglementaire du code.

Créée par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Paragraphe 1 : Constitution

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Article R. 124-32

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

La société coopérative qui entend développer l'activité de groupement d'employeurs prévue à l'article Lp. 124-36 mentionne dans ses statuts, préalablement à son service effectif, cette activité ainsi que la responsabilité solidaire des associés pour les dettes qui en résulte à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

Article R. 124-33

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Les moyens de toute nature affectés au groupement d'employeurs constitués au sein d'une coopérative sont identifiés à l'intérieur de la société coopérative et la comptabilité afférente à ses opérations est séparée.

Article R. 124-34

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

La société coopérative déclare l'exercice d'une activité de groupement d'employeurs selon les modalités prévues à l'article R. 124-23 à R. 124-24.

Elle précise l'organisation qu'elle entend mettre en œuvre pour respecter les obligations de la présente section.

Paragraphe 2 : Conditions d'emploi et de travail

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Article R. 124-35

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

La société coopérative peut recruter des salariés soit pour les affecter exclusivement à l'activité de groupement d'employeurs, soit pour les affecter à la fois à cette activité et à ses autres activités.

Article R. 124-36

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Les dispositions de l'article Lp. 124-42 s'appliquent au contrat de travail des salariés de la société coopérative dès lors qu'ils sont affectés, même partiellement, à l'activité de groupement d'employeurs.

Article R. 124-37

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

La société coopérative peut :

1° Mettre à la disposition de l'un des membres du groupement d'employeurs un des salariés qu'elle emploie qui n'est pas affecté à cette activité.

2° Utiliser pour ses besoins propres un salarié affecté à l'activité de groupement d'employeurs.

Article R. 124-38

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Dans les cas prévus à l'article R. 124-37, l'employeur remet au salarié, par lettre recommandée ou par lettre remise contre récépissé, une proposition écrite d'avenant à son contrat de travail mentionnant la durée du changement d'affectation.

Cette lettre précise que le salarié dispose d'un délai de quinze jours à compter de sa réception pour faire connaître sa décision.

L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus de cette proposition.

L'employeur ne peut tirer aucune conséquence de ce refus sur la situation du salarié.

Article R. 124-39

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Dans le cas d'une mise à disposition du salarié, prévue au 1° de l'article R. 124-37, l'avenant comporte également les clauses prévues à l'article Lp. 124-42.

Chapitre V : Le chèque emploi-service et dispositif simplifié d'emploi

Section 1 : Champ d'application

Ce niveau de plan n'existe que dans la partie réglementaire.

Article Lp. 125-1

Le chèque emploi service permet d'assurer la rémunération des salariés et la déclaration en vue du paiement des cotisations sociales :

1° Des emplois de service auprès des particuliers dans leur résidence en Nouvelle-Calédonie ;

2° Dans des branches d'activité où les travaux ont un caractère saisonnier ou intermittent, notamment le secteur agricole, le tourisme ou les activités associatives ;

3° Des emplois de manœuvres et manutentionnaires des activités industrielles et commerciales pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, répondant à un besoin momentané de l'employeur.

Le chèque emploi service ne peut être utilisé pour l'emploi de salariés exerçant des fonctions de cadres ou assimilés et pour le règlement de rémunérations supérieures à un montant déterminé par délibération du congrès.

Article R. 125-1

Les emplois auprès des particuliers mentionnés au 1° de l'article Lp. 125-1 sont ceux relevant de l'accord professionnel de travail des employés de maison, notamment : garde d'enfants au domicile des parents, travaux de ménage, repassage, cuisine, entretien du jardin, garde d'un malade, aide scolaire pour les enfants, aide à domicile pour une personne âgée ou handicapée. Les services domestiques ainsi définis sont ceux qui sont classés sous le numéro de code APE 950Z (nomenclature d'activités française).

Les employeurs qui déclarent déjà une personne à la CAFAT dans le cadre de ces emplois peuvent utiliser le chèque emploi service pour :

1° Leur salarié actuel. Ils doivent dans ce cas signaler la modification de l'encaissement des cotisations à la CAFAT et ne pourront commencer à utiliser le chèque emploi service qu'à partir du trimestre suivant celui au cours duquel cette demande aura été formulée.

2° Et, ou, pour un salarié supplémentaire.

Article R. 125-1-1

Créé par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 I

En application de l'article Lp. 125-1, le chèque emploi service ne peut pas être utilisé pour le paiement des rémunérations dont le montant est supérieur au plafond de la tranche A retenue pour le calcul de la retraite complémentaire.

Article R. 125-2

En cas de cumul d'emplois par un même salarié, une déclaration distincte est établie par emploi.

Section 2 : Régime juridique

Ce niveau de plan n'existe que dans la partie réglementaire.

Article Lp. 125-3

Pour les emplois dont la durée n'excède pas quatre semaines dans une même période de douze mois, le chèque emploi service tient lieu de contrat de travail.

L'employeur et le salarié qui utilisent le chèque emploi service sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou de l'autre par l'article Lp. 123-3 en ce qui concerne l'établissement d'un contrat écrit, et par l'article Lp. 122-31 en ce qui concerne la délivrance d'un certificat de travail.

L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article Lp. 123-14 n'est pas due.

Article Lp. 125-4

Pour les emplois dont la durée dépasse quatre semaines dans une même période de douze mois, un contrat de travail doit être établi par écrit.

Le salarié recruté pour une durée déterminée a droit à l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article Lp. 123-14.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur remet au salarié le certificat de travail prévu à Lp. 122-31.

Article Lp. 125-5

Pour les emplois mentionnés à l'article Lp. 125-2, un contrat de travail est établi par écrit dès lors que la durée d'emploi dépasse quatre semaines consécutives.

Article Lp. 125-6

Sous réserve des dispositions des articles Lp. 125-4 et Lp. 125-5, l'employeur demeure soumis aux obligations prévues tant par la législation et la réglementation du travail que par les conventions et accords collectifs de travail, notamment en ce qui concerne :

1° Les cas autorisés de recours au contrat à durée déterminée ;

2° La visite médicale d'embauche ;

3° L'indemnisation de la maladie ;

4° Les conditions de rupture du contrat à durée indéterminée ;

5° Le préavis et l'indemnité de licenciement.

Lorsque le contrat de travail est un contrat à durée déterminée, il ne peut être rompu avant son terme, sauf accord amiable des parties, qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Article Lp. 125-7

Le chèque emploi service ne peut être utilisé qu'avec l'accord du salarié.

Article Lp. 125-8

La rémunération du salarié intervient au minimum une fois par mois par la remise d'une formule de chèque.

En cas d'acompte(s) versé(s) en espèces, le montant inscrit sur la formule de chèque correspond au solde à payer.

Un exemplaire du volet social doit être remis au salarié lors de la remise de la formule de chèque.

Lorsque des acomptes ont été versés en espèces, le volet social reprend la totalité de la rémunération allouée au titre du mois travaillé.

La remise du volet social vaut remise du bulletin de paie prévu par l'article Lp. 143-6.

Article Lp. 125-9

La rémunération portée sur le volet social inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération.

Article Lp. 125-10

Le chèque emploi service est émis et délivré par les établissements bancaires exerçant leur activité en Nouvelle-Calédonie et l'office des postes et télécommunications de Nouvelle-Calédonie, soumis aux dispositions du code monétaire et financier et ayant passé une convention de partenariat avec le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pour la mise en œuvre du chèque emploi service.

Article R. 125-3

Modifié par la délibération n° 375 du 23 avril 2008 – Art. 2-I
Modifié par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 - Art. 2-II

L'adhésion au chèque emploi service dispense l'employeur des obligations suivantes :

1° De la déclaration préalable à l'embauche mentionnée à l'article Lp. 421-1 ;

2° Du livre de paie prévu à l'article R. 143-3 ;

3° De la déclaration préalable à l'embauche ou de rupture de contrat de travail prévue à l'article Lp. 421-3 ;

4° Lorsque l'employeur est un particulier, de la tenue du registre du personnel mentionné à l'article Lp. 422-2.

Article R. 125-4

Le chèque emploi service est utilisé pour la déclaration d'emploi en vue du paiement des cotisations sociales.

La gestion du volet social du chèque emploi service est assurée par la CAFAT. Ce volet se substitue à la déclaration nominative trimestrielle prévue par les dispositions de l'article 4 de la délibération n° 280 du 19 décembre 2001.

Par dérogation à la tarification collective du taux des accidents du travail en fonction de l'activité principale de l'employeur, la détermination du taux des accidents du travail pour le salarié employé dans le cadre du chèque emploi service est individuelle et en fonction de l'emploi mentionné sur le volet social.

Section 3 : Modalités d'émission des chèques emploi service

Ce niveau de plan n'existe que dans la partie réglementaire.

Article R. 125-5

L'adhésion de l'employeur au chèque emploi service fait l'objet d'une demande écrite dont le modèle est fixé par arrêté du gouvernement (1).

La mise à disposition d'un chéquier est effectuée dans les conditions et usages relatifs à la délivrance de chèque.

NB (1) : Voir les annexes 1 et 2 à l'arrêté n° 2015-2287/GNC du 27 octobre 2015.

Section 4 : Contenu du chèque emploi service

Ce niveau de plan n'existe que dans la partie réglementaire.

Article R. 125-6

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

Le chèque emploi service se compose :

1° D'une formule de chèque tiré sur l'un des établissements bancaires et postal mentionnés à l'article Lp. 125-10 et soumis aux règles fixées par le décret-loi modifié du 30 novembre 1935 ;

2° D'un volet social établi en double exemplaire.

Article R. 125-7

Le chèque emploi service est délivré, sans préjudice de l'application des dispositions relatives à la délivrance des chèques, aux personnes physiques ou morales qui acceptent d'acquitter les contributions et les cotisations sociales par prélèvement sur leur compte.

Article R. 125-8

Complété par la délibération n° 38 du 31 décembre 2014 – Art. 4

Le volet social est daté et signé de l'employeur.

Il comporte notamment les mentions suivantes :

1° Mentions relatives à l'employeur (personne physique ou personne morale) :

a) Nom, prénom et adresse ;

b) Titulaire du compte ;

c) Numéro de compte cotisant CAFAT ;

2° Mentions relatives au salarié :

a) Nom, nom d'épouse et prénom ;

b) Numéro d'assuré CAFAT ou date et lieu de naissance du salarié ;

c) Nationalité et sexe ;

d) Emploi et qualification ;

e) Adresse ;

3° Mentions relatives à l'emploi et aux cotisations :

a) Nombre d'heures de travail effectuées ;

b) Période d'emploi ;

c) Salaires horaires et totaux nets versés.

d) les sommes attribuées en application d'un accord d'intéressement

Article R. 125-9

Un exemplaire du volet social est adressé par l'employeur à la CAFAT.

La réception du volet social intervient au plus tard le dernier jour du mois suivant celui au cours duquel le salarié a effectué sa prestation.

En cas de non-respect du délai de réception du volet social prévu à l'alinéa précédent ou de prélèvement non honoré, les dispositions légales relatives au recouvrement des cotisations par la CAFAT, aux astreintes et aux majorations de retard sont applicables dans les conditions de droit commun.

Le deuxième exemplaire du volet social est remis au salarié lors du paiement de sa rémunération.

Article R. 125-10

La CAFAT assure le calcul et l'encaissement des contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle. Elle délivre une attestation annuelle permettant à l'employeur de justifier de son droit à la déduction sur le revenu global au titre des salaires des gens de maison prévue par le code des impôts de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 125-11

L'employeur conserve sans limitation de durée les talons de chéquier et les présente à tout contrôle de l'inspection du travail, des services fiscaux et de la CAFAT.

Article R. 125-12

Les taux et l'assiette des cotisations de protection sociale sont ceux applicables à l'employeur au jour de la réception du volet social.

Article R. 125-13

Les volets sociaux reçus jusqu'au quinzième jour du mois civil donnent lieu à prélèvement automatique des contributions et cotisations sociales le dernier jour du mois suivant, sur le compte désigné par l'employeur. Un avis de prélèvement des cotisations est préalablement envoyé à l'employeur.

Section 5 : Dispositions particulières à l'agriculture

Ce niveau de plan n'existe que dans la partie réglementaire.

Article Lp. 125-2

Dans le secteur agricole, le chèque emploi service est dénommé « titre d'emploi simplifié agricole ».

Il est soumis aux dispositions du présent chapitre, sous réserve d'aménagements déterminés par délibération du congrès.

Article R. 125-14

Pour le secteur agricole, des volets peuvent être délivrés sans le volet chèque, par la CAFAT, sur demande de l'employeur. A cet effet, l'employeur remet une demande d'adhésion écrite dont le modèle est fixé par arrêté du gouvernement (1).

NB (1) : Voir les annexes 3, 4 et 5 à l'arrêté n° 2015-2287/GNC du 27 octobre 2015.

Voir aussi :

Article R. 125-15

Pour l'application de l'article R. 125-14, il est remis à l'employeur le volet social et un volet trimestriel.

Le volet trimestriel est utilisé pour la déclaration d'emploi en vue du paiement des cotisations sociales et se substitue à la déclaration nominative trimestrielle prévue par les dispositions de l'article 4 de la délibération n° 280 du 19 décembre 2001.

Le volet trimestriel est adressé par l'employeur à la CAFAT au plus tard à la fin du mois suivant le trimestre civil considéré. L'employeur assure le calcul et le versement des contributions et cotisations sociales.

En cas de non-respect du délai de réception du volet social prévu au précédent alinéa ou de prélèvement non honoré, les dispositions légales relatives au recouvrement des cotisations par la CAFAT, aux astreintes et aux majorations de retard sont applicables dans les conditions de droit commun.

Un exemplaire du volet social est remis au salarié au moment du paiement de sa rémunération, l'autre exemplaire est conservé par l'employeur.

Les taux de cotisation applicables sont ceux de la période d'emploi considérée.

Section 6 : Le dispositif simplifié d'emploi

Article Lp. 125-11

Créé par la loi du pays n° 2017-5 du 21 mars 2017 – Art. 1er-II

Pour l'embauche de tout salarié, l'employeur peut recourir au dispositif simplifié d'emploi dès lors que la durée annuelle civile d'emploi du salarié n'excède pas :

1° Soit 3 mois, consécutifs ou pas ;

2° Soit 507 heures, consécutives ou pas.

Le dispositif simplifié d'emploi ne peut pas être utilisé :

1° Pour le paiement des rémunérations des cadres ou assimilés ;

2° Pour le paiement des rémunérations dont le montant est supérieur au plafond de la tranche A retenue pour le calcul de la retraite complémentaire.

Voir aussi :

Article Lp. 125-12

Créé par la loi du pays n° 2017-5 du 21 mars 2017 – Art. 1er-II

A partir des informations fournies par l'employeur, la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents de travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie met à disposition de l'employeur un volet social daté.

La remise au salarié de l'exemplaire du volet social tient lieu de bulletin de paie au sens de l'article Lp. 143-6.

Article Lp. 125-13

Créé par la loi du pays n° 2017-5 du 21 mars 2017 – Art. 1er-II

L'employeur qui utilise le dispositif simplifié d'emploi est réputé satisfaire, par l'envoi à la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents de travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie des informations demandées et la remise au salarié du volet social, aux formalités suivantes :

1° L'établissement du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article Lp. 121-1 ;

2° L'établissement d'un contrat de travail écrit pour les contrats à durée déterminée ou à temps partiel ;

3° La délivrance du certificat de travail prévue à l'article Lp. 122-31 ;

4° La déclaration préalable de première embauche mentionnée à l'article Lp. 421-1.

Article Lp. 125-14

Créé par la loi du pays n° 2017-5 du 21 mars 2017 – Art. 1er-II

La rémunération portée sur le volet social inclut l'indemnité compensatrice de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération.

Elle inclut également, l'indemnité de précarité destinée à compenser la précarité de sa situation dont le montant est égal à 15 % de la rémunération totale brute versée au salarié. Cette indemnité est versée mensuellement.

Article Lp. 125-15

Créé par la loi du pays n° 2017-5 du 21 mars 2017 – Art. 1er-II

L'employeur ayant recours au dispositif simplifié d'emploi peut donner mandat à un tiers en vue d'accomplir les formalités correspondantes.

Article R. 125-16

Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-II

L'adhésion à ce dispositif s'effectue sur demande dont le formulaire est rempli et retourné par l'intéressé dûment complété et accompagné des pièces justificatives demandées par la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents de travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie.

Le formulaire d'adhésion à ce dispositif est fixé par arrêté du gouvernement.

L'employeur qui adhère à ce dispositif opte pour le prélèvement automatique pour le paiement des cotisations et contributions sociales.

Article R. 125-17

Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-II

Le dispositif simplifié d'emploi est géré par la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents de travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie qui assure le calcul et l'encaissement des contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle.

Article R. 125-18

Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-II

Le volet social tient lieu de déclaration nominative trimestrielle prévue par les dispositions de l'article 4 de la délibération modifiée n° 280 du 19 décembre 2001 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

Article R. 125-19

Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-II

L'employeur renseigne et valide en ligne les informations du volet social au plus tard le dernier jour du mois suivant celui au cours duquel le salarié a travaillé.

L'employeur remet au salarié l'exemplaire du volet social qui lui est destiné lors du paiement de sa rémunération au plus tard le dernier jour du mois suivant au cours duquel le salarié a travaillé.

En cas de non-respect du délai de réception du volet social prévu à l'alinéa précédent ou de prélèvement non honoré, les dispositions légales relatives au recouvrement des cotisations par la CAFAT, aux astreintes et aux majorations de retard sont applicables dans les conditions de droit commun.

Article R. 125-20

Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-II

Le volet social déclaré jusqu'au quinzième jour du mois civil donne lieu à prélèvement automatique des contributions et cotisations sociales, le dernier jour du mois suivant, sur le compte désigné par l'employeur.

Un avis de prélèvement est préalablement envoyé à l'employeur sous forme électronique par les services de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents de travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 125-21

Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-II

L'employeur qui utilise le dispositif simplifié d'emploi est réputé également satisfaire, outre les formalités mentionnées à l'article Lp. 125-14, aux formalités suivantes :

1° Le livre de paie prévu à l'article R. 143-4 ;

2° La déclaration de rupture du contrat de travail prévue à l'article R. 421-6.

Chapitre VI : Maternité, adoption et éducation des enfants

Section 1 : Protection de la grossesse, de la maternité et adoption

Sous-section 1 : Embauche, mutation et rupture du contrat de travail

Article Lp. 126-1

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions de l'article Lp. 126-3, pour prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article R. 126-1

Pour bénéficier des dispositions relatives à la protection instituées au présent chapitre, la salariée remet à son employeur, qui lui délivre un récépissé, ou lui envoie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation du congé de maternité.

Le salarié avertit son employeur de son absence ainsi que de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail, en application du deuxième alinéa de l'article Lp. 126-15, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article Lp. 126-2

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte.

Article Lp. 126-2-1

Créé par la loi du pays n° 2020-3 du 30 janvier 2020 – Art. 4 – I

L'employeur ne doit pas prendre en considération les autorisations d'absence dont bénéficient les salariés pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation pour refuser l'embauche ou rompre le contrat de travail au cours d'une période d'essai. Il lui est, en conséquence, interdit de rechercher ou faire rechercher toutes informations concernant le recours à l'assistance médicale à la procréation.

Article Lp. 126-3

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

A l'issue de son congé maternité, la salariée est réintégrée dans son emploi initial.

Article Lp. 126-4

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de

travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension mentionnées au premier alinéa.

Jurisprudence

Durée de la protection : Il résulte de ces dispositions que pendant les 4 semaines suivant l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail liées au congé maternité, le licenciement pour faute grave non lié à la grossesse est possible (CAN, 13 août 2010, n° 09/00139).

Conséquence de la protection : Le licenciement dont fait l'objet la salariée après un congé maternité, le jour de la reprise de son travail, est entaché de nullité si l'employeur ne peut justifier ni d'une faute grave, ni de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail. Lorsque la salariée ne réclame pas sa réintégration, elle a droit au versement des indemnités de rupture et à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, au moins égale à celle prévue en cas de licenciement irrégulier (TTN, 20 avril 2007, n° 06/00232).

L'employeur qui n'invoque aucune faute de la salariée mais qui fait seulement état d'un manque de dynamisme commercial, ne justifie pas le licenciement (TTN, 20 juin 2008, n° 07/00067).

-Le licenciement d'une salariée en état de grossesse est nul en l'absence d'une faute grave sans lien avec la grossesse. Si la salariée ne demande pas sa réintégration, elle a droit au paiement des salaires pendant la période de protection ainsi qu'aux indemnités de rupture (préavis et indemnité légale de licenciement) et à l'indemnité réparant intégralement le préjudice causé au moins égal à six mois de salaire (TTN, 24 novembre 2015, n°13/00324).

Les juges confirment que la salariée en voie de famille ne peut être licenciée que pour faute grave non liée à son état de grossesse. Le caractère répétitif des incidents provoqués par la salariée rend impossible son maintien dans l'entreprise et qu'ainsi le licenciement est pourvu d'une cause réelle et sérieuse et, est justifiée par une faute grave (TTN, 10 novembre 2015, n°13/00199).

Article Lp. 126-5

Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur dans des conditions déterminées par délibération du congrès, soit un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de huit jours, d'un enfant placé en vue de son adoption. Cette attestation est délivrée par l'autorité administrative ou par tout autre organisme autorisé qui procède au placement.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou par l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption.

Article R. 126-2

L'envoi du certificat médical ou de l'attestation mentionnés à l'article Lp. 126-5 est effectué par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Jurisprudence

La formalité de l'envoi à l'employeur du certificat de grossesse dans le délai de quinze jours n'a pas un caractère substantiel pour que la salariée bénéficie de la protection légale. Il suffit que l'employeur ait été informé de l'état de grossesse (TTN, 20 juin 2008, n° 07/00067).

Article Lp. 126-6

Les dispositions des articles Lp. 126-4 et Lp. 126-5 ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Article Lp. 126-7

La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

Sous-section 2 : Congé de maternité et d'adoption

Article Lp. 126-8

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

Voir aussi :

Article Lp. 126-9

En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement, est prolongée de deux semaines.

Lorsque du fait de ces naissances, le nombre d'enfants à charge ou le nombre d'enfants nés viables mis au monde par la salariée passe de moins de deux à trois ou plus, cette période est de vingt-deux semaines.

Article Lp. 126-10

Lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le foyer assume déjà la charge de deux enfants dans les conditions prévues par délibération du congrès, le congé de maternité commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci.

La période de huit semaines de congé de maternité antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines. La période de dix-huit semaines postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Article Lp. 126-11

Lorsque l'accouchement intervient avant la date présumée, le congé de maternité peut être prolongé jusqu'au terme, selon le cas, des seize, dix-huit, vingt-six ou vingt-huit semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit en application des articles Lp. 126-8 à Lp. 126-10.

Article Lp. 126-12

Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Article Lp. 126-13

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Article Lp. 126-13-1

Créé par la loi du pays n° 2020-3 du 30 janvier 2020 – Art. 4 – I

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir les modalités de rémunération des autorisations d'absences pour les actes médicaux nécessaires.

Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article Lp. 126-14

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 10

Le salarié, à qui l'autorité administrative ou tout autre organisme autorisé confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

1° Douze semaines en cas d'adoptions multiples ;

2° Dix-huit semaines lorsque l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ;

3° Vingt semaines en cas d'adoption multiples, lorsque l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Voir aussi :

Article Lp. 126-15

Les congés de maternité et d'adoption entraînent la suspension du contrat de travail.

Les intéressés avertissent l'employeur du motif de leur absence et de la date à laquelle ils entendent mettre fin à la suspension de leur contrat de travail.

Article Lp. 126-16

En cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant.

L'intéressé avertit son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement instituée à l'article Lp. 126-4.

La suspension du contrat de travail peut être portée à douze, dix-huit ou vingt semaines en cas de naissances multiples, lorsque du fait de la ou des naissances, le père assume la charge de trois enfants au moins dans les conditions prévues par délibération du congrès.

Sous-section 3 : Congé obligatoire et allaitement

Article Lp. 126-17

Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement.

Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement.

Article Lp. 126-18

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour pendant les heures de travail.

Article R. 126-3

L'heure dont bénéficie la salariée pour allaiter son enfant est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi.

Le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre la salariée et son employeur. A défaut d'accord il est placé au milieu de chaque demi-journée de travail.

Article Lp. 126-19

La salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement.

Tout employeur occupant plus de cent salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité, des locaux dédiés à l'allaitement.

Section 2 : Education des enfants

Sous-section 1 : Congé parental d'éducation et passage à temps partiel

Article Lp. 126-20

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu à la sous-section 2 de la section 1 du présent chapitre, ou par une convention ou un accord collectif de travail et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une

année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a le droit :

1° Soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

2° Soit de réduire sa durée de travail à la moitié de celle qui est applicable à l'établissement.

Voir aussi :

Article R. 126-6

Lorsqu'un père salarié sollicite le congé parental d'éducation prévu à l'article Lp. 126-20, la mère adresse à l'employeur du père une lettre recommandée avec demande d'avis de réception indiquant qu'elle ne peut en bénéficier elle-même ou qu'elle y renonce.

Article Lp. 126-21

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à mi-temps ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin, au plus tard, au terme des périodes définies à l'article Lp. 126-20, quelle que soit la date de leur début.

Article Lp. 126-22

Le salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'article Lp. 126-20.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à mi-temps.

Article R. 126-4

Pour l'application des articles Lp. 126-22, Lp. 126-23, Lp. 126-26 et Lp. 126-30, le salarié envoie à son employeur une lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article Lp. 126-23

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à mi-temps, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informe, le

cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à mi-temps, soit de transformer l'activité à mi-temps en congé parental.

Article Lp. 126-24

Dans les entreprises de moins de cent salariés, l'employeur peut refuser au salarié le bénéfice des dispositions de l'article Lp. 126-20 s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que le congé parental d'éducation ou l'activité à mi-temps du salarié auront des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

A peine de nullité, l'employeur précise le motif de son refus et le porte à la connaissance du salarié, dans les conditions fixées par délibération du congrès.

A défaut de réponse dans les trois semaines suivant l'information prévue à l'article Lp. 126-22, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

Article R. 126-7

En application de l'article Lp. 126-24 l'employeur porte à la connaissance du salarié son refus motivé par lettre remise en main propre contre décharge, ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article Lp. 126-25

En cas de refus de l'employeur en application des dispositions de l'article Lp. 126-24, ce refus peut être directement contesté devant le juge, qui est saisi et statue selon les formes applicables au référé.

Article Lp. 126-26

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a droit :

1° S'il bénéficie du congé parental d'éducation, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à mi-temps ;

2° S'il travaille à mi-temps pour élever un enfant, de reprendre son activité initiale.

Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

Voir l'article R. 126-4 figurant sous l'article Lp. 126-22

Article Lp. 126-27

Le salarié en congé parental d'éducation à temps plein ou à mi-temps pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs, aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle.

Article Lp. 126-28

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Article Lp. 126-29

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à mi-temps ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article Lp. 126-26, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Sous-section 2 : Démission pour élever un enfant

Article Lp. 126-30

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Voir l'article R. 126-4 figurant sous l'article Lp. 126-22

Article Lp. 126-31

Dans l'année suivant la rupture de son contrat, le salarié peut solliciter sa réembauche.

Le salarié bénéficie, pendant un an, d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

L'employeur lui accorde, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article R. 126-8

Les propositions d'embauche par priorité faites par l'employeur conformément à l'article Lp. 126-31 sont envoyées au salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le refus par le salarié de ces propositions est envoyé à l'employeur dans la même forme.

Sous-section 3 : Action de formation professionnelle

Article Lp. 126-32

Le salarié réembauché dans l'entreprise en application de l'article Lp. 126-30 et celui qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation ou d'un travail à mi-temps pour élever un enfant bénéficie, en tant que de besoin, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'une réadaptation professionnelle.

Sous-section 4 : Sanctions

Article Lp. 126-33

Toute convention contraire aux dispositions des articles Lp. 126-1 à Lp. 126-6, aux articles Lp. 126-8 et Lp. 126-16, Lp. 126-3 à Lp. 126-29 ainsi qu'aux articles Lp. 126-31 et Lp. 126-32 est nulle de plein droit.

Article Lp. 126-34

L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles Lp. 126-1 à Lp. 126-6, aux articles Lp. 126-8 et Lp. 126-16, Lp. 126-3 à Lp. 126-29 ainsi qu'aux articles Lp. 126-31 et Lp. 126-32 peut donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts au profit du bénéficiaire, en plus de l'indemnité de licenciement.

Lorsque, en application de ces dispositions le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

Article R. 126-5

Les formalités prévues aux sections 1 et 2 du présent chapitre sont réputées accomplies au jour de l'expédition de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Chapitre VII : Accident du travail ou maladie professionnelle

Article Lp. 127-1

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu ou contractée au service d'un autre employeur.

Jurisprudence

Accident du travail / Maladie professionnelle : Au terme des dispositions de l'article 2 du décret n° 57-245 du 24 février 1957 *« est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Selon la jurisprudence la seule preuve requise de la victime est donc celle d'une lésion se manifestant au temps et au lieu du travail »* (Soc 18 juillet 1985, n° 84-11.124, bull civ V).

Lorsque l'accident est survenu hors du temps et du lieu de travail, à un moment où le salarié n'est plus sous la subordination de l'employeur, il appartient au salarié d'établir l'existence du lien de causalité entre le travail et la lésion. En l'espèce, le salarié avait déclenché un état anxio-dépressif à l'issue de la garde à vue qu'elle avait subie, à la suite de la plainte pour vol contre X déposée par son employeur après la disparition d'une somme d'argent. Le fait générateur du traumatisme est en conséquence intervenu hors du temps et du lieu de travail et ne peut dès lors être réputé survenu par le fait du travail. Il ne s'agit donc pas d'un accident de travail (CAN, 18 avril 2012, n° 09/523).

Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. Si une des trois conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux, précisées dans le tableau concerné par la maladie n'est pas remplie, la maladie peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime (TTN, 13 mars 2012, n° 10/00257).

Il est constant qu'un accident qui se produit au moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident du travail si le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail. Ainsi le salarié a toujours la possibilité de démontrer que même si l'accident dont il a été victime est survenu alors qu'il n'était plus sous la subordination de l'employeur son contrat de travail étant suspendu, cet accident n'en est pas moins dû à la relation contractuelle (CAN, 29 juin 2011, n° 09/00523).

L'arrêt de travail causé par un stress post traumatique dû à l'annonce brutale par l'employeur de rompre le contrat est un accident du travail (TTN, 24 novembre 2015, n°13/00076).

Le fait accidentel est présumé imputable au travail, sauf à l'organisme ou à l'employeur à rapporter la preuve d'une cause totalement étrangère. La notion d'accident du travail est retenue en cas de malaise survenu aux temps et lieu de travail, mêmes en l'absence de lésions corporelles (CAN, 27 août 2018, n° 09).

Rechute : la rechute d'un accident du travail n'est pas de nature à faire courir un nouveau délai au profit de la victime d'un tel accident pour agir en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur (CAN, 20 juin 2019, n° 18/46).

Article Lp. 127-2

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.

Le contrat de travail est, le cas échéant, également suspendu pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Voir aussi :

Jurisprudence

Durée de la suspension : Le contrat de travail est suspendu jusqu'à l'avis définitif du médecin du travail sur l'inaptitude du salarié et, en conséquence, l'obligation du salarié de se tenir à la disposition de l'employeur est également suspendue (CAN, 10 septembre 2010, n° 09/00130).

Prescription : Au terme de l'article 51 du décret n° 57 6245 du 24 février 1957 la prescription biennale en matière de maladie professionnelles et d'accident de travail court à dater du jour de l'accident ou de la clôture de l'enquête ou de la cessation de paiement de l'indemnité journalière, la date de l'accident étant la date de la première constatation selon les dispositions de l'article 42 du décret précité. Il en résulte que la victime en cas d'action de faute inexcusable, peut faire valoir son droit à réparation dans un délai de deux ans :

- soit de la date de l'accident,
- soit de la clôture de l'enquête,
- soit de la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident,
- soit de la date de la cessation de paiement de l'indemnité journalière.

Par ailleurs la Cour de cassation (Civ. 2ème, 3 avril 2003) considère que le point de départ de la prescription biennale en matière de faute inexcusable est le jour où le salarié a eu connaissance de la prise en charge de sa maladie au titre de la législation professionnelle et a été en mesure d'agir en reconnaissance de la faute inexcusable (TTN, 18 décembre 2012, n° 11/00206 ; CAN, 15 octobre 2012, n° 11/275).

L'absence d'enquête n'empêche pas la prescription de courir ; aux termes de l'article 51 du décret précité, c'est seulement en cas de réalisation d'une enquête que la prescription se trouve suspendue pendant le cours de l'enquête (CAN, 15 mai 2013, n° 12/276).

Article Lp. 127-3

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat, pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Il ne peut rompre le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Jurisprudence

Rupture du contrat de travail : Pour procéder au licenciement d'un salarié en arrêt de travail en raison d'un accident du travail, l'employeur doit justifier d'une faute grave ou de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de maintenir le contrat. En l'espèce, faute d'un contrat écrit, le contrat était nécessairement à durée indéterminée et ainsi la fin du CDD ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de rupture et permettre le licenciement d'un salarié durant son arrêt de travail en raison d'un accident de travail (TTN, 7 septembre 2007, n° 06/00371).

Indemnité compensatrice de préavis : Le salarié licencié au cours de la période de suspension du contrat (accident de travail en l'espèce) peut prétendre à une indemnité compensatrice de préavis (Soc 16 février 2005) (TTN, 22 octobre 2019, n° 19/275).

Article Lp. 127-4

Les dispositions de l'article Lp. 127-2 ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours des périodes de suspension, refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie. A défaut, il verse au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçu jusqu'au terme de la période suivante de validité du contrat prévue par la clause de renouvellement.

Article Lp. 127-5

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension définies à l'article Lp. 127-2, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Jurisprudence

Pour procéder au licenciement d'un salarié en arrêt de travail en raison d'un accident du travail, l'employeur doit justifier d'une faute grave ou de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de maintenir le contrat. En l'espèce, faute d'un contrat écrit, le contrat était nécessairement à durée indéterminée et ainsi la fin du CDD ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de rupture et permettre le licenciement d'un salarié durant son arrêt de travail en raison d'un accident de travail (TTN, 7 septembre 2007, n° 06/00371).

Article Lp. 127-6

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

Jurisprudence

Voir la jurisprudence sous l'article Lp. 127-5.

Article Lp. 127-7

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article Lp. 127-6, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue à la section 2 du chapitre II du titre 2 du présent livre.

Jurisprudence

Obligation de reclassement : Il résulte de ces dispositions que l'employeur doit rechercher toutes les possibilités de reclassement par tous les moyens d'adaptation de postes. Il doit prouver qu'il a tout mis en œuvre pour remplir son obligation loyalement et prouver que le reclassement était réellement impossible. L'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement (CAN, 19 mai 2010, n° 09/00221).

Dès lors, l'employeur qui ne justifie d'aucun contact pris avec les services de la médecine du travail pour recueillir un avis médical sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise, n'établit pas que le reclassement était réellement impossible (CAN, 17 décembre 2008, n° 07/718).

Reprenant la jurisprudence de la Cour de cassation, la cour d'appel considère que l'inaptitude médicale à tout emploi dans l'entreprise ne libère pas l'employeur de son obligation de rechercher le reclassement du salarié. En l'espèce, compte tenu du fait que l'entreprise appartenait à un groupe de stature internationale, la cour considère que l'employeur n'avait pas été très actif dans ses recherches de possibilité de reclassement, notamment par la mise en œuvre de mesures telles que des mutations ou des transformations de postes de travail au sein de l'entreprise ou le cas échéant du groupe (CAN, 15 juin 2005, n° 04/292).

En Nouvelle-Calédonie si aucun texte n'impose à l'employeur un délai pour reclasser ou licencier le salarié qui a été déclaré inapte par le médecin du travail, la jurisprudence considère cependant qu'il incombe à l'employeur de respecter un délai raisonnable. Ce délai peut être fonction des données de l'espèce mais qui, hors de toute difficulté particulière, doit être limité à un mois (CAN, 20 octobre 2009, n° 103/99).

La société X soutient qu'elle a licencié le salarié compte tenu de son impossibilité à le reclasser. Cependant, elle a attendu huit mois à compter de l'avis du SMIT pour lui proposer un seul poste de chauffeur poids lourd alors que le médecin du travail l'avait invitée bien avant à étudier les possibilités de reclassement. Ainsi, elle ne justifie pas avoir étudié les possibilités d'aménagement de poste en fonction des indications médicales alors que la jurisprudence constante impose à l'employeur d'établir avoir envisagé toutes les mesures permettant le reclassement telles que mutations et transformations de poste (Soc., 7 juillet 2004,) même au sein d'autres sociétés du groupe (Soc., 9 juillet 2008) (CAN, 17 juin 2013, n° 12/147).

Procédure de licenciement : Au terme des dispositions combinées des articles 16 et 17 de la délibération n° 240 du 6 décembre 1960 relative à la réadaptation, à la rééducation et au reclassement des victimes d'accident du travail, le licenciement de toute victime d'accident du travail atteinte d'une invalidité permanente avec une réduction de capacité la rendant professionnellement inapte à son ancien emploi et pour laquelle l'employeur ne dispose d'aucun emploi permettant le reclassement, est soumis à la décision de l'inspection du travail (CAN, 28 octobre 2010, n° 10/16).

Dès lors que l'employeur ne conteste pas la réalité de l'accident du travail du salarié, alors même que la preuve de son existence n'a pas été rapportée, il doit suivre la procédure de licenciement prévue aux articles Lp. 127-6 et Lp. 127-7 selon laquelle, le licenciement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail ne peut être prononcé que si le reclassement du salarié est impossible ou refusé par lui (TTN, 23 novembre 2007, n° 06/00390).

Constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le licenciement effectué par un employeur qui invoquant le motif d'inaptitude définitive du conseil médical résilie de plein droit le contrat de travail sans préavis. Peu importe que postérieurement, l'employeur ait décidé de rechercher un reclassement, ait présenté des propositions de reclassement et ait procédé au licenciement du salarié pour inaptitude, toutes ces démarches étant vaines puisque postérieures à la rupture du contrat de travail (CAN, 27 octobre 2011, n° 10/00194).

Lettre de licenciement : En cas de licenciement d'un salarié déclaré inapte définitivement, l'employeur doit fixer dans la lettre de licenciement l'objet du litige. En l'espèce, la lettre de licenciement visait non pas l'inaptitude mais le motif de l'indisponibilité prolongée entraînée par la maladie (Soc., 27 septembre 2006, n° 05-41759).

Il appartient à l'employeur de s'assurer de l'aptitude du salarié à l'issue de la période de suspension du contrat de travail en le faisant convoquer à une visite médicale auprès du médecin du travail, avant toute reprise de son travail (CAN, 10 septembre 2010, n° 09/00130).

Il appartient à l'employeur de s'assurer de l'aptitude du salarié à l'issue de la période de suspension du contrat de travail en le faisant convoquer à une visite médicale auprès du médecin du travail, avant toute reprise de son travail (CAN, 10 septembre 2010, n° 09/00130).

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le manquement de l'employeur à ses obligations en matière de visite médicale de reprise et de reclassement justifie la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié ou la résiliation de son contrat de travail ainsi que des dommages-intérêts pour le préjudice subi (CAN, 23 mai 2013, n° 12/409).

Article Lp. 127-8

Toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 127-3 est nulle.

Article Lp. 127-9

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus à l'article Lp. 127-7 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article Lp. 122-24, ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article Lp. 122-27.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Jurisprudence

Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de cassation, la victime licenciée en raison d'une inaptitude consécutive à un accident de travail imputable à la faute inexcusable de son employeur peut prétendre à une indemnité réparant la perte de son emploi due à cette faute de l'employeur, distincte de l'indemnisation spécifique afférent à l'accident professionnel. Cette indemnité est évaluée souverainement par les juges du fond au titre du licenciement (TTN, 29 janvier 2013, n° 10/00227).

Lorsque la faute inexcusable a été reconnue pour l'accident initial, le droit à indemnisation complémentaire est ouvert pour les conséquences de la rechute, peu important le délai de prescription (Soc, 22 janvier 2015). Néanmoins, il n'y a pas de rechute lorsque l'aggravation de l'état de santé du salarié est imputable pour partie à un état pathologique antérieur (Soc, 25 janvier 1992) et en cas de rechute, la victime doit apporter la preuve du lien direct et unique avec l'accident d'origine (TTN, 21 mai 2019, n° 19/118).

Lorsque moins de 24 heures se sont écoulées entre la convocation et l'entretien (salarié a été convoqué le 15 décembre à 16 heures pour un entretien fixé le lendemain à 14 heures), le délai raisonnable exigé par la jurisprudence n'a pas été respecté, peu importe que le salarié avait été informé qu'il ne pouvait pas être reclassé. Il résulte des dispositions des articles Lp. 127-6, Lp. 127-7, Lp. 127-9 que le salarié a droit en cas d'impossibilité de reclassement à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article Lp. 122-24 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui est égale au double de l'indemnité prévue par l'article Lp. 122-27 du code du travail. Contrairement à ce que soutient l'employeur ce texte n'impose pas une condition d'ancienneté de deux ans pour pourvoir percevoir cette indemnité spéciale de licenciement, l'article Lp. 127-9 ne renvoyant aux dispositions de l'article Lp. 122-27 (sur le régime indemnité légale de licenciement) qu'en ce qui concerne le montant et non les conditions d'obtention de l'indemnité (TTN, 30 août 2016,n°14/00307).

Article Lp. 127-10

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration des salariés déclarés aptes prévues à l'article Lp. 127-5, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis.

Il en va de même en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues à l'article Lp. 127-6 et au deuxième alinéa de l'article Lp. 127-7.

En cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire, est due sans préjudice de l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, de l'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article Lp. 127-9.

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du dernier alinéa de l'article Lp. 127-7, il est fait application des dispositions prévues à l'article Lp. 122-35 pour le cas d'inobservation de la procédure requise.

Jurisprudence

Réintégration : Dès lors que le licenciement est nul et qu'il n'est constaté aucune impossibilité de procéder à la réintégration demandée par le salarié, les juges du fond doivent faire droit à la demande et ne peuvent décider en lieu et place l'attribution de dommages et intérêts (TTN, 10 septembre 2010, n° 09/00130).

L'article Lp. 127-10 ne s'applique pas au licenciement pendant la période de suspension du contrat de travail. Ainsi l'indemnité prévue aux dispositions de l'article LP. 127-10 du code du travail répare le préjudice résultant du licenciement du salarié victime d'un accident de travail à la fin de la période de suspension en méconnaissance de l'avis d'aptitude, elle n'est pas due pour le salarié licencié pendant la période de suspension de son contrat de travail alors qu'il était en arrêt de travail suite à un accident de travail (TTN, 14 août 2012, n° 11/00164).

Article R. 127-1

Les indemnités mentionnées aux articles Lp. 127-9 et Lp. 127-10 sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie professionnelle.

Pour le calcul de ces indemnités, la notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu.

Jurisprudence

Réparation du préjudice : Outre sa réintégration, le salarié dont la rupture du contrat de travail est nulle du fait de la violation des dispositions de l'article Lp. 127-3, peut également demander la réparation de l'intégralité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre la rupture de son contrat et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé (TTN, 10 septembre 2010, n° 09/00130).

Article Lp. 127-11

Lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions des deux derniers alinéas de l'article Lp. 127-7 et des articles Lp. 127-9 et Lp. 127-10 ne sont pas applicables.

Lorsque l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article Lp. 127-6 au salarié inapte titulaire d'un tel contrat, ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de demander la résolution judiciaire du contrat. La juridiction saisie prononce la résolution après vérification des motifs invoqués et fixe le montant de la compensation financière due au salarié.

En cas de rupture du contrat par l'employeur en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 127-5, de l'article Lp. 127-6 ou du second alinéa du présent article, le salarié a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

Article Lp. 127-12

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, les dispositions résultant de la règlementation en vigueur sont applicables au paiement des indemnités prévues aux articles Lp. 127-9, Lp. 127-10 et Lp. 127-11.

Chapitre VIII : Dispositions pénales

Article Lp. 128-1

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

Toute infraction aux dispositions de l'article Lp. 124-1 est punie d'une amende de 447 500 CFP.

La récidive est punie d'une amende de 895 000 CFP et d'un emprisonnement de six mois.

Le tribunal peut prononcer, en outre, l'interdiction d'exercer l'activité de sous-entrepreneur de main-d'œuvre pour une durée de deux ans à dix ans.

Le fait de contrevenir directement ou par personne interposée à cette interdiction est puni d'une amende de 540 000 CFP et d'un emprisonnement de six mois

Dans tous les cas, le tribunal peut ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement aux portes des établissements de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne.

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

Article Lp. 128-2

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

Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux conditions d'exercice de l'activité de travail temporaire, prévues à l'article Lp. 124-4 est puni d'une amende de 447 500 F CFP.

La récidive est punie d'une amende de 895 000 F CFP et d'un emprisonnement de six mois 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 2e alinéa du 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. 128-3

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Articles 11 et 14-III

Est puni d'une amende de 447 500 F CFP, en cas de récidive d'une amende de 895 000 F CFP et d'un emprisonnement de six mois ou de l'une de ces deux peines seulement, le fait pour l'entrepreneur de travail temporaire :

1° De recruter un travailleur temporaire en ayant conclu un contrat ne comportant pas les mentions prévues aux 1° et 3° de l'article Lp. 124-23 ou comportant ces mentions de manière volontairement inexacte ou sans lui avoir transmis dans le délai prévu à l'article Lp. 124-24 un contrat de mission écrit ;

2° De méconnaître les dispositions relatives à la rémunération minimale prévues au premier alinéa de l'article Lp. 124-26 ;

3° De mettre un salarié temporaire à la disposition d'une entreprise utilisatrice sans avoir conclu avec celle-ci un contrat écrit de mise à disposition dans le délai prévu à l'article Lp. 124-9 ;

4° D'exercer son activité sans avoir fait les déclarations prévues à l'article Lp. 124-12 ;

5° D'exercer son activité sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article Lp. 124-16.

NB : Conformément à l'article 87 de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999, la peine d'emprisonnement prévue au 1er alinéa du 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. 128-4

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

Le fait pour l'utilisateur de recourir à un salarié temporaire pour un objet autre que celui prévu au premier alinéa de l'article de l'article Lp. 124-5 ou en dehors des cas mentionnés à ce même article est puni d'une amende de 447 500 CFP.

La récidive est punie d'une amende de 895 000 F CFP et d'un emprisonnement de six mois 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 2nd alinéa du 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. 128-5

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

Le fait pour un utilisateur de méconnaître les interdictions de recourir au travail temporaire prévues à l'article Lp. 124-7, est puni d'une amende de 447 500 CFP.

La récidive est punie d'une amende de 895 000 F CFP et d'un emprisonnement de six mois 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 2nd alinéa du 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. 128-6

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

Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives à la durée de la mission prévues à l'article Lp. 124-8 est puni d'une amende de 447 500 CFP.

La récidive est punie d'une amende de 885 000 F CFP et d'un emprisonnement de six mois 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 2nd alinéa du 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. 128-7

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

Est puni d'une amende de 447 500 CFP, le fait pour l'utilisateur de recourir à un salarié temporaire sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail temporaire un contrat écrit de mise à disposition, dans le délai prévu à l'article Lp. 124-9.

La récidive est punie d'une amende de 895 000 F CFP et d'un emprisonnement de six mois 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 2nd alinéa du présent article a fait l'objet d'une homologation par la loi n° 2012-1270 du 20 novembre 2012 – Art. 29-I, 7°.

Article R. 128-1

Le fait pour un employeur de ne pas délivrer le certificat mentionné à l'article Lp. 122-31, ou de délivrer un certificat comportant des mentions autres que celles prévues à l'article R. 122-5, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R. 128-2

Le fait de procéder à un licenciement pour motif économique sans respecter les prescriptions définies aux articles Lp. 122-10 à Lp. 122-20 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe.

L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction dans le cas où l'employeur :

1° Licencie un salarié sans avoir procédé aux consultations prévues à l'article Lp. 122-15 ;

2° Licencie sans avoir procédé à la notification prévue à l'article Lp. 122-18 ;

3° Ne respecte pas le délai d'envoi des lettres de licenciement prévu à l'article Lp. 122-17.

Est passible des mêmes peines l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur qui contrevient aux dispositions mentionnées à l'article Lp. 122-19.

Article R. 128-3

Le fait pour un utilisateur d'avoir recours à un salarié temporaire sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail temporaire un contrat écrit de mise à disposition conforme aux prescriptions de l'article Lp. 124-10, ou en ayant fourni dans le contrat de mise à disposition des indications volontairement inexactes, est puni de la peine prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R. 128-4

Est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de troisième classe :

1° L'entrepreneur de travail temporaire qui conclut avec un salarié temporaire un contrat de travail ne comportant pas les mentions prévues aux 2°, 4° et 5° de l'article Lp. 124-23 ;

2° L'entrepreneur de travail temporaire qui ne fournit pas à la direction du travail et de l'emploi le relevé des contrats mentionnés à l'article R. 124-3, dans le délai prévu au même article.

Article R. 128-5

Est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe, l'entrepreneur de travail temporaire qui adresse à la direction du travail et de l'emploi un relevé des contrats de travail non conforme aux prescriptions de l'article R. 124-3.

Article R. 128-6

Sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe, les infractions aux dispositions des articles Lp. 126-1 à Lp. 126-32.

Article R. 128-7

En cas d'infraction aux dispositions concernant le travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, l'affichage du jugement peut, suivant les circonstances et en cas de récidive seulement, être ordonné par la juridiction.

La juridiction peut également ordonner, dans le même cas, l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux de la Nouvelle-Calédonie.

Titre III : REGLEMENT INTERIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE

Chapitre I : Règlement intérieur

Section 1 : Champ d'application

Article Lp. 131-1

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement vingt salariés et plus.

Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement.

Section 2 : Contenu et conditions de validité

Article Lp. 131-2

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

1° Les mesures d'application de la règlementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Article R. 131-1

Le règlement intérieur est établi dans les six mois suivant l'ouverture de l'entreprise.

Article Lp. 131-3

Remplacé par la loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 – Art. 4-III.

Le règlement intérieur rappelle :

1° les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, définies aux articles Lp. 132-3 à Lp. 132-5 ou, le cas échéant, par la convention collective applicable ;

2° les dispositions relatives aux relations de travail définies à l'article Lp. 113-1 ;

3° les dispositions relatives à l'interdiction des harcèlements moral et sexuel prévues par le présent code.

Article Lp. 131-4

Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° De dispositions contraires aux lois et règlements, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° De dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

3° De dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, en raison de leur sexe, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale.

Article Lp. 131-5

Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est communiqué à l'inspecteur du travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des dispositions du règlement intérieur.

Article R. 131-2

Le dépôt du règlement intérieur mentionné à l'article Lp. 131-5 est effectué au secrétariat du greffe du tribunal du travail.

Deux exemplaires du règlement intérieur sont communiqués à l'inspecteur du travail.

Article R. 131-4

Le règlement intérieur est affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux où le travail est effectué.

Il doit être porté à la connaissance de tout nouveau salarié.

Article Lp. 131-6

Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles Lp. 131-2 et Lp. 131-3 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions du présent chapitre.

Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées aux secrétaires du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'entreprise ainsi qu'à l'inspection du travail.

Section 3 : Contrôle administratif et juridictionnel

Article Lp. 131-7

L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles Lp. 131-2 à Lp. 131-4.

Article Lp. 131-8

La décision de l'inspecteur est motivée.

Elle est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

Article Lp. 131-9

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique dans les conditions déterminées par délibération du congrès.

La décision prise sur ce recours est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

Article R. 131-3

Le recours mentionné à l'article Lp. 131-9 est introduit auprès du directeur du travail et de l'emploi dans un délai de deux mois à compter de la décision de l'inspecteur du travail.

Article Lp. 131-10

Lorsque, à l'occasion d'un litige individuel, le juge écarte l'application d'une disposition contraire aux articles Lp. 131-2 à Lp. 131-4, une copie du jugement est adressée par le secrétariat-greffe à l'inspecteur du travail et aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Chapitre II : Droit disciplinaire

Section 1 : Sanction disciplinaire

Article Lp. 132-1

Constitue une sanction, toute mesure autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Voir aussi :

Jurisprudence

Nature de la sanction : Lorsqu'une convention collective fixant des règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, limite la durée d'une mesure de suspension du contrat de travail, le dépassement de cette durée entraîne la nullité de la sanction (Soc., 24 novembre 2010, n° 09-42267).

Suspension du contrat de travail : La suspension du contrat de travail n'interdit pas à l'employeur de mettre en œuvre une procédure disciplinaire pour des faits qu'il considère comme constituant une faute, le contrat de travail subsistant entre les parties pendant cette période (CAN, 18 janvier 2007, n° 06/276).

Mise à pied : Est justifiée la mise à pied de trois jours pour comportement inacceptable du salarié en raison attitudes répétées malicieuses et désobligeantes (CAN, 7 novembre 2007, n° 06-611).

Article Lp. 132-2

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

Jurisprudence

Sanction pécuniaire : Ne constitue pas une sanction pécuniaire, le fait pour l'employeur de ne pas payer les jours non travaillés par un gréviste. La retenue opérée sur le salaire doit être strictement proportionnelle aux heures non travaillées (TTN, 5 septembre 2008, n° 07/00251).

Selon une jurisprudence constante, la responsabilité pécuniaire du salarié ne peut être admise qu'en cas de faute lourde (TTN, 1er octobre 2013, n° 12/00008).

La prohibition des amendes ou autres sanctions disciplinaires n'interdit pas à l'employeur de prévoir dans le règlement intérieur une sanction de rétrogradation entraînant une diminution de la rémunération du salarié dès lors qu'une telle sanction consiste à affecter le salarié à une fonction ou à un poste différent et de niveau inférieur à celui qu'occupait l'intéressé.

Cependant, cette sanction emportant modification du contrat de travail ne peut être imposée au salarié. L'employeur doit l'informer de sa faculté d'accepter ou de refuser cette modification. L'accord est nécessaire, il doit être clair, précis et non équivoque. Par conséquent, il ne peut résulter de la seule poursuite du contrat de travail aux conditions modifiées et, en cas de refus, l'employeur doit renoncer à son projet et engager une procédure de licenciement. En l'espèce, la lettre de licenciement ne fait pas mention de l'information de l'employeur. Les simples mentions *« remis en main propre contre décharge »* ou *« lu et approuvé »* portées sur la lettre notifiant la sanction, ne caractérisent pas d'avantage l'assentiment explicite du salarié. Par ailleurs, le fait que le salarié n'a formalisé pendant 20 mois aucun grief à l'encontre de l'employeur en acceptant de travailler dans sa nouvelle affectation doit être écarté (CAN, 26 septembre 2012, n° 11/438).

Section 2 : Procédure disciplinaire

Article Lp. 132-3

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Article Lp. 132-4

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée. Elle est notifiée à l'intéressé.

Ces dispositions ne s'appliquent pas si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Voir aussi : Modèle

Jurisprudence

Le délai d'un mois entre le jour fixé pour l'entretien et la notification de la sanction est impératif, quand bien même le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien. Il n'est ni interrompu ni suspendu par la maladie ou pour quelqu'autre cause de suspension du contrat de travail y compris pour accident de travail (CAN, 5 juin 2014, n° 14/7).

Dans le cadre d'un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire, l'article Lp. 132-4 du code du travail de Nouvelle-Calédonie n'exige pas, en cas de report de cet entretien, que le nouvel entretien intervienne dans le délai d'un mois à compter de la date initialement prévue pour la tenue de celui-ci (Cass, Soc., 2 juin 2016, n°14-22599).

Article R. 132-1

La convocation à l'entretien préalable mentionnée à l'article Lp. 132-4 précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien. Elle indique que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Article R. 132-2

La convocation à l'entretien préalable est soit remise en main propre contre décharge dans un délai de deux mois, soit adressée par lettre recommandée envoyée dans le même délai.

Les délais mentionnés au présent article et à l'article Lp. 132-6 expirent à vingt-quatre heures le jour du ou des mois suivant(s) qui portent le même quantième que le jour fixé pour l'entretien. A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois suivant à vingt-quatre heures. Lorsque le dernier jour de ce délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ce délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Jurisprudence

Délai : Le délai entre l'entretien préalable et la sanction est un délai impératif. A défaut de le respecter, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (CAN, 16 juillet 2008, n° 07/502).

Le licenciement prononcé plus d'un mois après l'entretien préalable est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse, sans qu'il y ait lieu d'examiner les griefs de l'employeur exposés dans la lettre de licenciement (CAN, 07 mai 2008, n° 07/00031).

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation retenue par le Tribunal du travail de Nouméa, il est précisé que la seule obligation pour l'employeur est de notifier la décision dans le délai légal d'un mois après le jour fixé pour l'entretien, la sanction pouvant être exécutée au-delà de ce délai en

fonction des contraintes de l'entreprise ou du salarié dans les limites du raisonnable (Soc 10 juillet 2002, N°00-40.917) (TTN, 21 avril 2015, n°13/00206).

Article Lp. 132-5

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensables une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article Lp. 132-4 ait été observée.

Jurisprudence

Procédure : La mise à pied dite « conservatoire » ne constitue pas en soi une sanction. Elle ne suppose pas le respect de la procédure disciplinaire et peut donc être notifiée verbalement (TTN, 17 octobre 2008, n° 08/00010).

Nécessité d'une sanction ultérieure : La mise à pied conservatoire étant une mesure provisoire prise dans le cadre d'une procédure de licenciement pour faute, elle implique qu'une décision soit prise ultérieurement (TTN, 27 mars 2012, n° 10/00057).

L'employeur qui n'a pas notifié la sanction dans le délai d'un mois à compter du jour fixé pour l'entretien, ne peut reprocher au salarié de ne pas avoir repris son poste, alors que l'employeur n'a ni annulé la mise à pied, ni procédé à une mise en demeure de reprendre son poste (TTN, 12 décembre 2008, n° 07/00263).

Lorsque le salarié fait l'objet d'une mise à pied conservatoire dont il a été régulièrement informé, que cette mesure est prise à la place du licenciement, celle-ci se transforme en une mesure disciplinaire dont la notification rétroactive ne peut être reprochée à l'employeur. Durant la mise à pied disciplinaire, l'employeur est fondé à ne pas verser le salaire (TTN, 17 octobre 2008, n°07/00136).

La mise à pied suivie de la convocation à l'entretien préalable de licenciement est de nature conservatoire et nullement une sanction définitive (TTN, 3 avril 2018, n° 18/48).

Section 3 : Prescription des faits fautifs

Article Lp. 132-6

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Jurisprudence

Suppression / Interruption du délai : Le délai de prescription de 2 mois est d'ordre public et il ne peut être suspendu même pendant la période de congé maternité. La convocation à un entretien préalable en vue de la sanction disciplinaire interrompt le délai de prescription et, si l'entretien n'a pas lieu, un nouveau délai commence à courir à compter de la date de cette convocation (CAN, 13 août 2010, n° 09/00139).

Quand un acte fautif donne lieu, dans ce délai, à des poursuites pénales, quel que soit le mode de déclenchement de l'action publique, le délai de deux mois est interrompu jusqu'à la décision définitive de la juridiction pénale (CAN, 10 octobre 2007, n° 06/624).

Les dispositions de l'article Lp. 132-6 ne font cependant pas obstacle à la prise en considération d'un fait antérieur à deux mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi jusqu'au licenciement (Soc., 1er avril 2003) (CAN, 26 septembre 2012, n° 11/248).

Point de départ : Le point de départ du délai est le jour où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs. Il n'est pas interdit à l'employeur de retenir un fait fautif prescrit mais à la condition que d'autres faits qualifiés de faute se soient répétés ultérieurement dans la période non prescrite (CAN, 16 Juillet 2008, n° 07/408).

L'engagement de la procédure disciplinaire court de la date de la lettre de convocation à l'entretien préalable (TTN, 6 mai 2011, n° 10/00048).

La Cour de Cassation considère que l'abandon de poste, qui présente un caractère instantané, ne peut donner lieu à des poursuites disciplinaires au-delà du délai de 2 mois a compter du début de cet abandon (Cass. soc., 29 janvier 2003, n° 01-40.036).

Dès lors, faute d'avoir mis en demeure le salarié de reprendre son poste ou de justifier de ses absences, les faits d'abandon de poste qui lui sont reprochés depuis le 2 juin 2011 étaient prescrits lors de la rupture du contrat de travail en date du 29 août 2013 (TTN, 30 avril 2015, n°13/00312).

Preuve : Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve que les faits reprochés au salarié ont été portés à sa connaissance dans le délai de deux mois de prescription sauf à ce que le comportement fautif se soit poursuivi ou répété dans ce délai (TTN, 17 octobre 2008, n° 07/00313).

Voir l'article R. 132-2 figurant sous l'article Lp. 132-4

Article Lp. 132-7

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Jurisprudence

Répétition de faits fautifs : Reprenant une jurisprudence constante en la matière, le tribunal du travail considère que la poursuite par un salarié d'un fait fautif autorise l'employeur à se prévaloir de faits similaires, y compris ceux ayant déjà été sanctionnés, pour caractériser une faute grave. En l'espèce, l'employeur en mettant en œuvre une procédure de licenciement ne tente pas de revenir sur la précédente sanction mais prend acte, en licenciant le salarié pour faute grave, qu'il n'a pas changé de comportement et a persévéré dans son comportement d'insubordination et de non-respect des consignes (TTN, 17 octobre 2008, n° 07/00136).

Des faits anciens peuvent être évoqués au soutien de faits nouveaux (CAN, 17 décembre 2008, n° 07/720).

Le délai de prescription de deux mois attaché au fait fautif prévu à l'article Lp. 132-6 du code du travail, ne concerne que l'agissement fautif isolé et non des faits fautifs qui se sont répétés dans ce délai (TTN, 14 août 2012, n° 11/00151).

Section 4 : Contrôle

Article Lp. 132-8

En cas de litige, le juge apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

L'employeur fournit au juge les éléments retenus pour prendre la sanction.

Au vu de ces éléments et de ceux qui peuvent être fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Le juge peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque la sanction contestée est un licenciement.

Jurisprudence

Charge de la preuve : Selon une jurisprudence constante, la charge de la preuve de l'existence de la faute pèse sur l'employeur. L'employeur doit fournir au juge les éléments permettant de s'assurer de la réalité et du sérieux des motifs invoqués et énoncés dans la lettre de licenciement. L'absence de contestation par le salarié des faits qui lui sont reprochés par l'employeur n'implique pas l'existence d'une faute et le salarié n'a pas à prouver que ces faits sont imputables à d'autres (Soc., 10 novembre 2009, n° 08-40924).

Modes de preuve : Le juge apprécie l'ensemble des faits qui lui sont présentés. Ainsi, si une attestation seule peut ne pas suffire pour établir des faits (CAN, 21 mai 2008, n°07/265), en revanche, une attestation, même imprécise quant aux termes exacts qui ont été proférés, et non rédigée dans les formes légales, peut être retenue, eu égard au fait qu'elle a été rédigée juste après les faits et non pour les besoins de la procédure par des salariés et une personne extérieure à l'entreprise, ce qui renforce son caractère objectivité (TTN, 7 novembre 2008, n° 07/00265).

Lorsque les reproches faits au salarié ne sont étayés par aucun document autre qu'une note interne de la personne à l'origine de la sanction faisant état de propos rapportés par une autre personne, le juge ne les considère pas comme établis (CAN, 30 juillet 2008, n° 07/505). Le juge a également accepté comme preuve des attestations précises établies par des collègues de travail.

Des messages provenant de la boite mail personnelle via la messagerie du réseau social Facebook du salarié seront écartés des débats et des preuves en ce que leur production en justice porte atteinte au secret des correspondances. Le licenciement qui sera effectué sur la base de la boite mail personnelle du salarié sera déclaré sans cause réelle et sérieuse (TTN, 28 janvier 2018, n° 19/106).

Contrôle de la sanction : Un courrier dans lequel le salarié tient un propos quelque peu déplacé, mais dont les termes employés s'ils sont fermes, ne sont en aucun cas irrespectueux, ou injurieux, ne justifie pas une mise à pied. La sanction est considérée par le juge comme disproportionnée et est annulée (TTN, 5 septembre 2008, n° 07/00251).

Un courrier électronique par lequel l'employeur fait des reproches à un salarié constitue un avertissement et ne peut donc être sanctionné une seconde fois par un licenciement (Soc., 8 novembre 2006, Soc., 28 mai 2010, CAN, 29 janvier 2013, n° 11/197).

Lorsqu'une convention collective fixant les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, limite la durée d'une mesure de suspension du contrat de travail, le dépassement de cette durée entraîne la nullité de la sanction (Civ., 24 novembre 2010, n° 09-42267).

La sanction d'une mise à pied de 15 jours prononcée à l'encontre d'un salarié qui a participé à un blocage de plusieurs jours préjudiciable à l'employeur, n'a pas été considérée par le juge comme disproportionnée aux faits commis (CAN, 18 janvier 2007, n° 06/276).

Chapitre III : Dispositions pénales

Article Lp. 133-1

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

Le fait d'infliger une amende ou une sanction pécuniaire en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 132-2 est puni d'une amende de 447 500 CFP et, en cas de récidive, d'une amende de 895 000 CFP.

Article R. 133-1

Sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, les infractions aux dispositions des articles Lp. 131-1 à Lp. 131-6.

Titre IV : SALAIRES

Chapitre I : Egalite de rémunération entre les femmes et les hommes

Article Lp. 141-1

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Voir aussi :

Jurisprudence

Mesure discriminatoire : S'agissant d'une indemnité kilométrique refusée à un salarié, la cour a considéré qu'une telle différence de traitement, qui ne pouvait se justifier par rapport à une situation passée (...), a constitué une mesure discriminatoire puisque le salarié n'a pu bénéficier des mêmes avantages que sa collègue de travail qui effectuait le trajet en sens inverse du sien (CAN, 4 juin 2008, n° 07/217).

Article Lp. 141-2

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Jurisprudence

Rappel de salaire : Le rappel de salaire ordonné par le juge constitue une créance salariale (TTN, 6 avril 2007, n° 05/00191).

Avantage en nature : L'hébergement, même s'il est précaire, doit être considéré comme logement de fonction, peu importe que l'employeur ne l'ait pas mentionné sur le contrat de travail. Il est alors considéré comme un avantage en nature lié au contrat de travail (TTN, 2 mars 2018, n° 18/25).

Prime de panier : La prime de panier est due lorsque le salarié ne pet prendre son repas à son domicile. Le salarié ne saurait prétendre qu'il ne pouvait pas déjeuner chez lui lorsqu'il reprend le travail à 12 heures. Par contre la prime lui est due lorsqu'il commençait à 11 heures et qu'il roulait entre 11 heures et 14 heures TTN, 25 septembre 2018, n° 18/185).

Article Lp. 141-3

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique

professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Jurisprudence

La communication des contrats de travail et des bulletins de salaire des employés recrutés aux mêmes fonctions pour agir en justice sur le fondement de l'égalité de traitement est de la compétence du juge de référé, leur appréciation objective pour établir l'inégalité est de la compétence du juge du fond (TTN, 30 novembre 2018, n° 18/253).

Article Lp. 141-4

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Article Lp. 141-5

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Article Lp. 141-6

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles Lp. 141-1, Lp. 141-3 et Lp. 141-5, comporte, pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Article Lp. 141-7

En cas de litige relatif à l'application du présent chapitre, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier l'inégalité de rémunération invoquée.

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

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Jurisprudence

S'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe *« à travail égal, salaire égal »* de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence. En l'espèce, la cour d'appel qui a constaté que l'employeur rapportait la preuve d'éléments objectifs tenant à la nature des fonctions exercées, au rang hiérarchique, au niveau de formation et à l'expérience professionnelle des autres salariés auxquels le salarié se comparait, a pu décider que ces éléments pertinents justifiaient la différence de traitement (Soc., 12 mars 2008, n° 06-40999).

Une plus longue expérience professionnelle dans le service et la volonté de l'employeur de maintenir la rémunération que le salarié percevait avant son embauche définitive, constituent des raisons objectives de différence de traitement entre deux salariés effectuant le même travail, dans le même service, et avec des responsabilités identiques (CAN, 29 novembre 2010, n° 09/522).

L'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération à tous les salariés pour autant que ces salariés soient placés dans une situation identique, la différence de traitement devant reposer sur des éléments objectifs et pertinents dont la preuve incombe à l'employeur (Soc., 21 janvier 2009 et 20 juin 2001 - TTN, 27 mars 2012, n° 10/00111).

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, constituent des éléments objectifs et pertinents de nature à justifier des différences de salaires ou de rang hiérarchique : l'ancienneté, l'expérience et les diplômes (si ceux-ci sont en relation avec les exigences du poste), des fonctions différentes ou un niveau de responsabilité différent, l'existence d'un travail spécifique ou d'une contrainte supplémentaire (TTN, 27 mars 2012, n° 10/00111).

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, l'employeur ne peut opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à son obligation de justifier de façon objective et pertinente une différence de rémunération. Il lui incombe d'établir que la disparité de traitement est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La jurisprudence a donné à cette règle de *« travail égal à salaire égal »* une portée plus générale, instaurant un droit à l'égalité de traitement entre salariés dans les relations de travail et l'étendant au domaine des avantages non financiers et du licenciement.

La société X déclare avoir pratiqué une différenciation de traitement entre les salariés grévistes et non-grévistes au motif que les salariés grévistes avaient des revenus plus modestes que le requérant et seraient voués un avenir professionnel plus incertain que celui-ci qui percevait un salaire élevé et bénéficierait d'une indemnité de licenciement importante. Cependant la Cour de cassation considère que la situation des salariés (charge de travail, salaire) aussi légitime soit-elle est inopérante au regard du principe de non-discrimination (Soc., à propos d'une prime versée seulement à des non-grévistes au motif qu'ils avaient eu une surcharge de travail du fait de la grève) (TTN, 1er octobre 2013, n° 12/00053).

En l'espèce l'accord professionnel de la branche *« commerce et divers »* auquel était soumis le salarié ayant changé de catégorie professionnelle prévoyait l'attribution de prime d'ancienneté uniquement pour les catégories d'agents non cadres, celui-ci la percevant avant ce changement. La chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt du 8 mars 2012 a jugé qu'une différence de catégorie professionnelle, en l'espèce un passage au statut de cadre, constituait une raison objective et

pertinente de différence de traitement entre salariés pour l'attribution de la prime d'ancienneté. Elle a considéré qu'il n'y avait pas atteinte à un droit acquis lors du changement de catégorie professionnelle (CAN, 19 décembre 2013, n° 13/90).

Charge de la preuve : Reprenant la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 29 nov. 2006, n° 05 43.292), la Cour d'appel de Nouméa considère qu'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement, de soumettre au juge les éléments de faits susceptibles de caractériser une inégalité entre salariés placés dans une même situation. L'employeur doit ensuite rapporter la preuve d'éléments objectifs et matériellement vérifiables et pertinents justifiant cette différence (CAN, 26 avril 2018, n° 16/08).

Article Lp. 141-8

Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions des articles Lp. 141-1, Lp. 141-3, Lp. 141-5 et Lp. 141-6 sous réserve de mesures particulières prévues par le présent article.

L'ajournement comporte injonction à l'employeur de définir, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et dans un délai déterminé, les mesures propres à assurer dans l'entreprise en cause le rétablissement de l'égalité professionnelle et de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. L'ajournement peut, le cas échéant, comporter également injonction à l'employeur d'exécuter dans le même délai les mesures définies.

Le juge peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

Article Lp. 141-9

A l'audience de renvoi et au vu des mesures définies et, le cas échéant, exécutées par l'employeur, la juridiction apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine ou d'infliger les peines prévues par la loi.

Toutefois, dans le cas où le délai prévu au deuxième alinéa de l'article Lp. 141-8 n'a pas été respecté, la juridiction peut prononcer un nouvel et dernier ajournement et impartir un nouveau délai au prévenu pour exécuter l'injonction.

Article R. 141-1

Les inspecteurs du travail ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés, peuvent exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise.

Le cas échéant, ils procèdent à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et le ou les salariés intéressés peuvent se faire assister d'une personne de leur choix.

Chapitre II : Salaire minimum garanti

Section 1 : Modalités de fixation

Article Lp. 142-1

La garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les rémunérations sont les plus faibles est assurée par l'indexation du salaire minimum garanti sur l'évolution de l'indice officiel du coût de la vie en Nouvelle-Calédonie.

Lorsque cet indice enregistre une hausse au moins égale à 0,5 pour cent par rapport à l'indice constaté lors de la fixation du salaire minimum garanti immédiatement antérieur, le salaire minimum garanti est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement.

La fixation du salaire minimum fait l'objet d'un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Voir aussi :

Article Lp. 142-2

La garantie du pouvoir d'achat des salariés du secteur agricole dont les rémunérations sont les plus faibles est assurée par un salaire minimum agricole garanti.

Article Lp. 142-3

Le salaire minimum agricole garanti évolue selon les règles mentionnées à Lp. 142-1 et selon l'indice officiel du coût de la vie immédiatement antérieur.

Article Lp. 142-3-1

Créé par la loi du pays n° 2010-2 du 15 janvier 2010 - Art. unique

Les règles de relèvement du salaire minimum garanti et du salaire minimum agricole garanti, énoncées respectivement aux articles Lp. 142-1 et Lp. 142-3 du code du travail, sont écartées pendant la période allant de la date de publication de la présente loi du pays au 30 juin 2012.

Durant cette période, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie augmente le salaire minimum garanti par arrêté, pour en fixer le montant à un niveau supérieur à celui qui résulterait de l'application de l'article Lp. 142-1. Le montant du salaire minimum agricole garanti augmente aux mêmes dates et proportionnellement à celui du salaire minimum garanti.

A compter du 1er juillet 2012, l'évolution du salaire minimum garanti et du salaire minimum agricole garanti se poursuit selon les règles mentionnées respectivement aux articles Lp. 142-1 et Lp. 142-3 et selon l'indice officiel du coût de la vie immédiatement antérieur.

Article Lp. 142-4

Sont interdites, dans les conventions et accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum garanti ou des références à ce salaire ou à l'évolution de l'indice du coût de la vie en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus dans les conventions ou accords.

Section 2 : Rémunération mensuelle minimale

Article Lp. 142-5

Tout salarié dont l'horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire du travail, perçoit, s'il n'est pas apprenti, une rémunération au moins égale au minimum fixé dans les conditions prévues par la présente section.

Voir aussi :

Article Lp. 142-6

La rémunération mensuelle minimale est égale au produit du montant du salaire horaire minimum garanti fixé par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en application de l'article Lp. 142-1, par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail pour le mois considéré, sans pouvoir excéder, après déduction des cotisations obligatoires retenues par l'employeur, la rémunération nette qui aurait été perçue pour un travail effectif de même durée payé au taux du salaire horaire minimum garanti.

Article Lp. 142-7

Modifié par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 4

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque :

1° Au cours du mois considéré, le salarié a accompli un nombre d'heures inférieur à celui qui correspond à la durée légale du travail pour l'un des motifs suivants :

a) Suspension du contrat de travail ;

b) Cessation collective du travail ;

c) Exécution d'un contrat de travail à temps partiel.

2° Le contrat de travail a débuté ou s'est terminé au cours du mois considéré ;

Article Lp. 142-8

Pour l'application des dispositions de l'article Lp. 142-6 au secteur agricole, les mots « salaire horaire minimum garanti » et « salaire minimum garanti » sont remplacés par les mots « salaire horaire minimum agricole garanti » et « salaire minimum agricole garanti ».

Article Lp. 142-9

Les inspecteurs du travail et les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, chacun dans le domaine de leurs compétences respectives, de constater les infractions aux dispositions de la présente section.

Chapitre III : Paiement du salaire

Section 1 : Dispositions générales

Article Lp. 143-1

Le salaire est payé en espèces ou par chèque, ou par virement bancaire ou postal.

Toute stipulation contraire est nulle.

Section 2 : Mensualisation

Article Lp. 143-2

La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire de trente-neuf heures, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant le salaire minimum garanti horaire de la catégorie par cent soixante-neuf.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle est versé aux salariés qui en font la demande.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Jurisprudence

Preuve de l'existence des heures de travail : En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Par ailleurs, l'acceptation sans réserve d'un bulletin de salaire ne peut être interprétée comme une renonciation du salarié à toute réclamation ultérieure (TTN, 6 octobre 2015, n°14/00118).

Article R. 143-1

La rémunération mensuelle effective et éventuellement minimale est adaptée à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de trente-neuf heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales ou réglementaires ou conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou réglementaires ou conventionnelles.

Jurisprudence

Dès lors que le salarié est mensualisé, il doit être payé pour le nombre d'heures prévues dans le mois même si l'employeur ne lui donne pas de travail pourvu qu'il se trouve à disposition. La législation n'interdit pas à l'employeur de pratiquer des retenues sur salaire en cas de retards ou d'absences non autorisés du salarié. En effet, le salaire est versé en contrepartie du travail accompli par le salarié. Si ce travail n'est pas totalement exécuté pour cause d'absences ou de retards, alors l'employeur n'a plus l'obligation de verser le salaire correspondant au temps non travaillé et n'ayant pas été ultérieurement récupéré. Il peut dès lors procéder à une retenue sur la rémunération du salarié concerné pour la durée non travaillée. Cependant, en cas de contestation du salarié, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de ce temps d'absence (CAN, 2 août 2018, n° 17/72).

Clause de forfait : Si elle est utilisée pour des salariée non cadres, cette formule permet d'inclure dans la rémunération globale le paiement d'un nombre déterminé d'heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà du forfait convenu devant être rémunérées aux taux majoré en sus du salaire forfaitaire (Soc, 9 avril 1970, Bull, Civ, V, n° 231).

Si elle est utilisée pour rémunérer un temps de travail indéterminé pour des salariés cadres, ce forfait est valable dès lors qu'il et impossible de déterminer ou de contrôler avec précision l'horaire de travail (Soc, 4 juin 1987, Bull. civ. V, n° 357). Si la rémunération au forfait d'un acte est présumée, il convient de vérifier la qualité de cadre : le salarié concerné doit exercer des fonctions de responsabilité et jouir dans l'organisation de son travail d'une large indépendance exclusive d'horaires précis et déterminés (Soc, 14 juin 1990).

Compte tenu de ces exigences, la clause relative à la rémunération forfaitaire contenant les éléments justifiant pour le salarié concerné le choix d'une rémunération forfaitaire peut valablement être insérer dans le contrat de travail (CAN, 9 janvier 2018, RG n° 16/93).

La clause de forfait inséré au contrat de travail est licite mais ne peut justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Article R. 143-2

Le chômage des jours fériés ne peut être, pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, la cause d'une réduction de la rémunération sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les dispositions particulières au 1er mai et les autres dispositions légales en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables.

En cas de chômage partiel ou de travail à temps partiel, le nombre de 200 heures est réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 39 heures.

Jurisprudence

Paiement du salaire : L'article 61 de l'AIT précise que les salaires doivent être versés, au plus tard, 8 jours ouvrables après la fin du mois de travail. Le non-respect de cette disposition cause nécessairement un préjudice au salarié qui doit faire face à ses charges courantes (TTN, 18 août 2006, n° 05/00092).

Un retard exceptionnel de quelques jours seulement ne saurait être constitutif d'une faute justifiant l'octroi de dommages et intérêts. En l'espèce, le salarié invoquait un retard dans les remboursements de son prêt causé par le retard dans le versement de son salaire (TTN, 29 février 2008, n° 07/00258).

Article Lp. 143-3

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

Jurisprudence

Cachet : La rémunération au cachet prévue par des dispositions conventionnelles et justifiée par le particularisme de l'activité exercée, en l'espèce passages à l'antenne en qualité d'animateur radio, n'est pas contraire aux dispositions légales (Soc., 28 mars 2007, n° 05-45724).

Article Lp. 143-4

Les salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation sont payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.

Article Lp. 143-5

Pour tout travail aux pièces dont l'exécution dure plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées d'un commun accord. Toutefois le salarié reçoit des acomptes chaque quinzaine et est intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Section 3 : Bulletin de paie

Article Lp. 143-6

Le paiement du salaire donne lieu à l'émission d'un bulletin de paie.

Il ne peut être exigé aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Article R. 143-3

Les dispositions du présent article s'appliquent à toutes les personnes, apprenties, salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quel que soit le montant de leurs rémunérations, la forme ou la validité de leur contrat.

Lors du paiement du salaire, l'employeur remet une pièce justificative dite bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2° Le numéro d'inscription de l'employeur à la Caisse d'Allocations Familiales et d'Accidents du Travail (C.A.F.A.T.) et le numéro de la nomenclature des activités économiques (Code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;

3° Le nom, le prénom et l'emploi du salarié et, s'il y a lieu, le niveau ou le coefficient qui lui est attribué ;

4° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles bénéficiant d'une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;

5° La nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire mentionné au 4° ;

6° Le montant de la rémunération brute du salarié ;

7° La nature et le montant des retenues opérées sur cette rémunération brute ;

8° Le montant de la somme nette reçue par le salarié ;

9° La date de paiement de la rémunération ;

10° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

11° S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;

12° Les droits acquis en matière de repos compensateur en indiquant le nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé. Dès que ce nombre atteint 8 heures, le bulletin comporte en outre une mention notifiant l'ouverture du droit. Ces mentions peuvent être portées sur le bulletin de paie ou sur une fiche annexée au bulletin de paie.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés.

Le bulletin de paie comporte en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Ces mentions sont obligatoirement reportées sur un livre de paie.

Voir aussi : Modèle

Article R. 143-4

Le livre de paie mentionné à l'article R. 143-3 est tenu par ordre de date, sans blancs, lacunes, ratures, surcharges, ni annotations en marge. Il est coté, paraphé et visé dans la forme ordinaire et sans frais, par un juge du tribunal de première instance ou par un juge du tribunal de commerce.

L'employeur conserve ce livre pendant cinq ans à dater de sa clôture.

Lorsque le livre de paie est tenu par une personne extérieure à l'établissement et ne peut être présenté à l'inspection du travail au cours de sa visite, un délai, qui ne peut être inférieur à quatre jours, est fixé par mise en demeure pour sa présentation au bureau de l'inspecteur du travail.

Les entreprises peuvent substituer à la tenue du livre de paie, un autre support notamment informatique, lorsque celui-ci permet d'obtenir, sans difficulté d'utilisation ou de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires.

Le support de substitution doit pouvoir être consulté sur place par les personnes habilitées et est conservé pendant le même délai que le registre.

Dans ce cas, peuvent être admis comme livres de paie :

1° Un registre constitué par des feuillets mobiles réunis par une reliure amovible, pourvu que le premier et le dernier feuillets soient cotés et paraphés par le juge, avant toute inscription ;

2° Un registre à souches dont les volants et les talons ont la même pagination, la partie fixe devant être cotée et paraphée avant toute inscription ;

3° Un registre contenant la simple récapitulation des états de paie. Il est alors nécessaire que le registre contienne les numéros de référence aux états de paie, qui doivent être classés pour que l'on puisse s'y reporter facilement en cas de besoin.

Les manquements à ces obligations sont passibles des mêmes peines que la non tenue ou la tenue incomplète du livre de paie lui-même.

Article Lp. 143-7

L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir, de sa part, renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application d'une disposition légale, d'une convention ou accord collectif de travail ou d'un contrat.

Cette acceptation ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens de l'article 2274 du code civil.

Jurisprudence

Mentions du bulletin de salaire : Si la signature par le salarié de son bulletin de paie ne vaut pas arrêté de compte, elle constitue néanmoins une reconnaissance de sa part de la réalité des mentions qui y sont portées, notamment en ce qui concerne les heures travaillées (TTN, 23 novembre 2007, n° 06/00289).

Il est de jurisprudence constante que les mentions sur le bulletin de salaire n'ont qu'une valeur informative et que l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de salaire ne peut valoir renonciation de la part du salarié au paiement de tout ou partie de salaire et des indemnités qui lui sont dues. Les mentions d'absence sur le bulletin de salaire édité par l'employeur ne sont pas suffisantes pour établir que le salarié s'est absenté (TTN, 20 novembre 2012, n° 11/00090).

En cas de contestation, il revient donc à l'employeur d'apporter la preuve des éléments qui y figurent (TTN, 26 février 2019, n° 19/25).

Section 4 : Action en paiement et prescription

Article Lp. 143-8

Modifié par la loi du pays n° 2020-3 du 30 janvier 2020 – Art. 2

L'action en paiement du salaire se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2224 du code civil.

Jurisprudence

Prescription de l'action en paiement : La prescription commence à courir à partir du jour où les sommes dues au salarié sont exigibles (CAN, 10 janvier 2008, n° 07/242).

Pour la Cour de cassation, il résulte des articles 2262 et 2277 du code civil dans leur rédaction applicable à la date du litige que, si les actions en paiement de tout ce qui est payable par année ou à des termes périodiques plus courts se prescrivent par 5 ans, cette prescription ne s'applique pas aux actions tendant à faire reconnaître ce droit (Soc., 29 septembre 2009, n° 08-42043 à n° 08-42054).

Dans un arrêt rendu le 15 mars 2005, la Cour de cassation a considéré que la prescription quinquennale était applicable à toute créance de nature salariale indépendamment de sa périodicité, notamment à toute action engagée à raison de sommes afférentes au salaire dues au titre du contrat de travail (CAN, 22 août 2012, n° 11/517).

Chapitre IV : Protection du salaire

Section 1 : Privilèges et garanties de la créance de salaire

Article Lp. 144-1

Les sommes dues aux entrepreneurs de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt ni d'opposition au préjudice soit des salariés auxquels des salaires sont dus, soit des fournisseurs créanciers à raison de fournitures de matériaux et d'autres objets servant à la construction des ouvrages.

Les sommes dues aux salariés à titre de salaire sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

Voir aussi :

Article Lp. 144-2

Conformément à l'article 27 de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs de droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail en Nouvelle-Calédonie, sans préjudice de l'application éventuelle de l'article Lp. 144-4, les créances de salaires des salariés et apprentis privilégiées sur la généralité des meubles et immeubles du débiteur sont les suivantes :

1° Les rémunérations des gens de service pour l'année échue et l'année courante ;

2° Les rémunérations pour les six derniers mois des salariés et apprentis ;

3° L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article Lp. 123-14 ;

4° L'indemnité due en raison de l'inobservation du préavis prévu à l'article Lp. 122-24;

5° Les indemnités dues pour les congés payés ;

6° Les indemnités de licenciement dues en application des conventions collectives de travail, des accords collectifs d'établissement, des règlements de travail, des usages, des dispositions de l'article

Lp. 122-27 pour la totalité de la portion inférieure ou égale au plafond mentionné à l'article Lp. 144-6 et pour le quart de la part supérieure de ce plafond.

Jurisprudence

Indemnités privilégiées : Une indemnité de licenciement résultant d'un contrat de travail n'est pas privilégiée, aucune extension de privilège n'étant admise puisque ces dispositions sont d'interprétation stricte. Les indemnités de logement et de véhicule doivent être considérées comme des accessoires du salaire pendant la période d'emploi, et elles bénéficient donc du privilège général. En revanche, l'indemnité de logement prévue dans le contrat pour la période postérieure à la rupture ne peut être considérée comme un accessoire du salaire et ne sera donc admise qu'à titre chirographaire (TTN, 20 juin 2008, n° 07/00170).

Article Lp. 144-3

Peuvent, en outre, faire valoir une action directe ou des privilèges spéciaux :

1° Conformément à l'article 27-1 de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs de droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail en Nouvelle-Calédonie, les maçons, charpentiers et autres ouvriers employés pour édifier, reconstruire ou réparer des bâtiments, canaux ou ouvrages quelconques. Ils n'ont d'action contre celui pour lequel les ouvrages ont été faits que jusqu'à concurrence de ce dont il se trouve débiteur envers l'entrepreneur au moment où leur action est intentée ;

2° Conformément aux 1° et 3° de l'article 2332 du code civil, les ouvriers qui ont travaillé soit à la récolte, soit à la fabrication ou à la réparation des ustensiles agricoles, soit à la conservation de la chose ;

3° Conformément au 9° de l'article 2332 du code civil, les auxiliaires salariés des travailleurs à domicile ;

4° Dans les conditions fixées 3° de l'article 31 de la loi n°67-5 du 3 janvier 1967 portant statut des navires et autres bâtiments de mer, le capitaine, l'équipage et les autres personnes engagées à bord d'un navire.

Article Lp. 144-4

Conformément à l'article 28 de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs de droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail en Nouvelle-Calédonie, les créances résultant d'un contrat de travail ou d'apprentissage sont garanties en cas d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire :

1° Par le privilège établi par l'article Lp. 144-6 ;

2° Par le privilège prévu à l'article Lp. 144-2, pour les causes et montants définis à cet article.

Nonobstant l'existence de toute autre créance, les créances que garantit le privilège établi par l'article Lp. 144-6 doivent être payées par l'administrateur, sur ordonnance du juge-commissaire,

dans les dix jours du prononcé du jugement ouvrant la procédure de redressement judiciaire, si l'administrateur dispose des fonds nécessaires.

Toutefois, avant tout établissement du montant de ces créances, l'administrateur, avec l'autorisation du juge-commissaire et dans la mesure des fonds disponibles, verse immédiatement aux salariés, à titre provisionnel, une somme égale à un mois de salaire impayé, sur la base du dernier bulletin de salaire et sans pouvoir dépasser le plafond mentionné à l'article Lp. 144-6.

A défaut de disponibilités, les sommes dues en vertu des deux alinéas précédents doivent être acquittées sur les premières rentrées de fonds.

Article Lp. 144-5

Sans préjudice des règles applicables en cas de règlement judiciaire, la liquidation des biens, la faillite personnelle et la banqueroute, les créances résultant du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage sont garanties dans les conditions prévues aux articles Lp. 144-6 à Lp. 144-9.

Jurisprudence

Prime: Le versement d'une prime correspondant à un treizième mois, dont le caractère d'usage est reconnu par le juge, fait partie de la créance salariale due au salarié en cas de liquidation judiciaire (TTN, 17 août 2007, n° 06/00298).

Article Lp. 144-6

Conformément aux alinéas 1 à 4 de l'article 28-1 de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs de droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail en Nouvelle-Calédonie, sans préjudice des règles fixées à l'article Lp. 144-4, lorsqu'une procédure de redressement judiciaire est ouverte, les rémunérations de toute nature dues aux salariés et apprentis pour les soixante derniers jours de travail et d'apprentissage ainsi que celles dues aux marins au titre des quatre-vingt-dix derniers jours de travail ou de la période de paiement si celle-ci est d'une durée plus longue, sont, déduction faite des acomptes déjà perçus, payées, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée, jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel identique pour toutes les catégories de bénéficiaires.

Ce plafond ne peut être inférieur à deux fois le plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Les rémunérations prévues comprennent non seulement les salaires, appointements ou commissions proprement dits, mais encore tous les accessoires, notamment l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article Lp. 122-24 et l'indemnité de fin de contrat mentionnée à l'article Lp. 123-9.

Article Lp. 144-7

Conformément au cinquième alinéa de l'article 28-1 de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs de droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail en Nouvelle-Calédonie, lorsqu'une procédure de redressement judiciaire est ouverte, les indemnités de congés payés qui n'ont pu être pris par les salariés sont payées, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée, jusqu'à concurrence d'un plafond identique à celui établi pour une période de trente jours de rémunération par l'article Lp. 144-6.

Article Lp. 144-8

L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer un droit de rétention conformément à l'article 571 du code civil.

Article Lp. 144-9

Les objets mobiliers confiés à un ouvrier pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'ont pas été retirés dans un délai d'un an peuvent être vendus conformément à la loi du 31 décembre 1903.

Ce délai est ramené à six mois pour les véhicules automobiles.

Section 2 : Retenues sur salaire

Article Lp. 144-10

L'employeur ne peut opérer une retenue sur salaire pour compenser les sommes qui lui seraient dues pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature.

Jurisprudence

Le tribunal du travail applique la jurisprudence constante de la Cour de cassation au terme de laquelle la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que d'une faute lourde du salarié. Tel n'est pas le cas du salarié ayant cassé accidentellement la télécommande d'une grue (TTN, 22 avril 2011, n° 09/00226).

Ainsi, l'employeur qui prélève 15 mensualités sur le salaire de M. X pour l'achat d'un véhicule qui était resté la propriété de l'entreprise viole les dispositions d'ordre public concernant l'interdiction de retenues sur les salaires telles que prévues aux dispositions de l'article Lp. 144-10 du code du travail, ce qui constitue un manquement suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur (TTN, 30 octobre 2012, n° 11/00076).

Il résulte d'une jurisprudence constante que la renonciation au salaire ne se présume pas et doit être claire et non équivoque, qu'elle ne se déduit pas du silence du salarié ni de son absence de

réclamation. Le procédé consistant pour l'employeur, à se payer de sa créance sur le concubin d'une salariée sur les salaires de celle-ci, est illégal. L'article Lp. 144-10 du code du travail ne distingue pas suivant que le débiteur est le salarié ou un tiers (CAN, 23 mai 2013, n° 12/170).

Dès lors que le salarié est mensualisé, il doit être payé pour le nombre d'heures prévues dans le mois même si l'employeur ne lui donne pas de travail pourvu qu'il se trouve à disposition. La législation n'interdit pas à l'employeur de pratiquer des retenues sur salaire en cas de retards ou d'absences non autorisés du salarié. En effet, le salaire est versé en contrepartie du travail accompli par le salarié. Si ce travail n'est pas totalement exécuté pour cause d'absences ou de retards, alors l'employeur n'a plus l'obligation de verser le salaire correspondant au temps non travaillé et n'ayant pas été ultérieurement récupéré. Il peut dès lors procéder à une retenue sur la rémunération du salarié concerné pour la durée non travaillée. Cependant, en cas de contestation du salarié, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de ce temps d'absence (CAN, 2 août 2018, n° 17/72).

Article Lp. 144-11

Par dérogation à l'article Lp. 144-10 et sous réserve d'être réalisée sur la partie de la rémunération supérieure au salaire minimum garanti en vigueur en Nouvelle-Calédonie, une compensation peut être opérée pour les fournitures suivantes :

1° Outils et instruments nécessaires au travail ;

2° Matières ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage ;

3° Sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

Jurisprudence

Outils et instruments nécessaires au travail : Le prêt de la voiture ne faisant pas partie du contrat de travail, il ne peut être qualifié d'outil de travail (TTN, 17 octobre 2008, n° 07/002074).

Il en va de même des billets d'avion payés par l'employeur (TTN, 13 août 2010, n° 09/00178).

Article Lp. 144-12

En dehors du cas prévu au 3° de l'article Lp. 144-11, l'employeur ne peut opérer de retenue de salaire pour les avances en espèce qu'il a faites, que s'il s'agit de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles.

La retenue opérée à ce titre ne se confond pas avec la partie saisissable ou cessible.

Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances.

Article Lp. 144-13

Il est interdit à l'employeur, sous réserve des dispositions de l'article 1382 du code civil, d'imposer aux salariés des versements d'argent ou d'opérer des retenues d'argent sous la dénomination de

frais ou sous toute autre dénomination pour quelque objet que ce soit, à l'occasion de l'embauche ou de la fin de fonctions ou de l'exercice normal de leur activité dans les secteurs suivants :

1° Hôtels, cafés, restaurants et établissements similaires,

2° Entreprises de spectacle, cercles et casinos ;

3° Entreprises de navigation et de transport.

Section 3 : Saisies et cessions

Article Lp. 144-14

Conformément au premier alinéa de l'article 28-2 de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs de droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail en Nouvelle-Calédonie, les dispositions de la présente section sont applicables aux sommes dues à titre de rémunération à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, quels que soient le montant et la nature de sa rémunération, la forme et la nature de son contrat.

Article R. 144-1

Le tribunal de première instance est compétent pour l'application des dispositions de la présente section en matière de saisies et de cessions de salaires.

Article R. 144-2

La cession des créances mentionnées à l'article Lp. 144-14 ne peut être consentie, quel qu'en soit le montant, que par une déclaration souscrite par le cédant en personne, devant le greffier du tribunal compétent.

Toutefois, en cas de cession portant sur le remboursement des frais de transport exposés pour le recrutement de travailleurs à l'étranger, la cession peut résulter d'une mention portée sur le contrat de travail revêtu du visa du directeur du travail et de l'emploi.

Le greffier fait mention de la déclaration sur les fiches individuelles prévues à l'article R. 144-23. Il adresse, lorsqu'il en est requis par les parties ou par l'une d'elles, une notification par lettre recommandée au débiteur de la rémunération ou à son représentant préposé au paiement, au lieu où travaille le cédant.

La retenue est opérée sur cette seule notification.

La cession qui n'est pas notifiée dans le délai d'un an est périmée.

Le cessionnaire touche directement les retenues du débiteur de la rémunération sur la production d'une copie certifiée conforme de la déclaration.

Toutefois, lorsque la cession est paralysée par une ou plusieurs oppositions antérieures, les sommes retenues sont versées au greffe du tribunal compétent conformément aux dispositions de l'article R. 144-15.

Article R. 144-3

La saisie-arrêt portant sur les rémunérations mentionnées à l'article Lp. 144-14 ne peut, quel qu'en soit le montant, être faite, même si le créancier a titre, qu'après un essai de conciliation devant le juge du tribunal compétent de la résidence du débiteur.

A cet effet, sur la réquisition du créancier, le juge convoque le débiteur devant lui au moyen d'une lettre recommandée adressée par le greffier avec demande d'avis de réception. Le délai pour la comparution est de huit jours à partir de la date de remise figurant à l'avis de réception.

Les lieu, jour et heure de l'essai de conciliation sont indiqués verbalement au créancier au moment où il formule sa réquisition.

A défaut d'avis de réception et si le débiteur ne se présente pas, le créancier doit, sauf s'il a un titre exécutoire, le citer à nouveau en conciliation par exploit d'huissier, dans le délai prescrit au deuxième alinéa du présent article.

Article Lp. 144-15

Conformément au deuxième alinéa de l'article 28-2 de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs de droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail en Nouvelle-Calédonie, sous réserve des dispositions relatives aux créances d'aliments, les sommes dues à titre de rémunération ne sont saisissables ou cessibles que dans des proportions et selon des seuils de rémunération affectés d'un correctif pour toute personne à charge, fixés par délibération du congrès.

Cette délibération précise les conditions dans lesquelles ces seuils et correctifs sont révisés en fonction de l'évolution des circonstances économiques.

Article Lp. 144-16

Conformément au troisième alinéa de l'article 28-2 de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs de droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail en Nouvelle-Calédonie, pour la détermination de la fraction saisissable, il est tenu compte du montant de la rémunération, de ses accessoires ainsi que, le cas échéant, de la valeur des avantages en nature, après déduction des cotisations obligatoires. Il n'est pas tenu compte des indemnités insaisissables, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et les allocations ou indemnités pour charges de famille.

Article R. 144-4

Les proportions dans lesquelles la rémunération prévue à l'article Lp. 144-16 est saisissable ou cessible, sont fixées comme suit :

1° Au vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à 1 500 fois le salaire minimum garanti horaire ;

2° Au dixième, sur la tranche supérieure à 1 500 fois le salaire minimum garanti horaire et inférieure ou égale à 2 000 fois le salaire minimum garanti horaire ;

3° Au cinquième, sur la tranche supérieure à 2 000 fois le salaire minimum garanti horaire et inférieure ou égale à 3 000 fois le salaire minimum garanti horaire ;

4° Au quart sur la tranche supérieure à 3 000 fois le salaire minimum garanti horaire et inférieure ou égale à 4 000 fois le salaire minimum garanti horaire ;

5° Au tiers sur la tranche supérieure à 4 000 fois le salaire minimum garanti horaire et inférieure ou égale à 5 000 fois le salaire minimum garanti horaire

6° A la moitié sur la tranche supérieure à 5 000 fois le salaire minimum garanti horaire et inférieure ou égale à 6 000 fois le salaire minimum garanti horaire ;

7° Aux deux tiers, sur la tranche supérieure à 6 000 fois le salaire minimum garanti horaire et inférieure ou égale à 7 000 fois le salaire minimum garanti horaire ;

8° A la totalité, sur la tranche supérieure à 7 000 fois le salaire minimum garanti horaire.

Ces seuils sont augmentés de 200 fois le salaire minimum garanti horaire par enfant à charge du débiteur saisi ou du cédant, sur justification présentée par l'intéressé.

Est considéré à charge tout enfant se trouvant à la charge effective et permanente selon la définition retenue par la CAFAT pour l'attribution des allocations familiales.

Lorsque sont consentis au salarié des prêts à la construction, à l'amélioration de l'habitat, ou des locations ventes d'immeubles destinés à l'habitation, les quotités cessibles et saisissables peuvent, en vue du remboursement des prêts ou des dettes résultant de ces opérations, être portées au quart sur la tranche inférieure ou égale à 4 000 fois le salaire minimum garanti horaire.

Lorsqu'un logement est mis en location par la Société Immobilière de Nouvelle-Calédonie au profit d'un salarié, les quotités cessibles et saisissables en vue du paiement des loyers nets résultant des contrats de bail, sont calculées selon les mêmes modalités que celles applicables au remboursement des prêts à l'habitat.

Article Lp. 144-17

Conformément au quatrième alinéa de l’article 28-2 de l’ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs de droit du travail et à l’organisation et au fonctionnement de l’inspection du travail en Nouvelle-Calédonie, lorsqu’un débiteur perçoit de plusieurs payeurs des sommes saisissables ou cessibles dans les conditions prévues par la présente

section, la fraction saisissable est calculée sur l'ensemble de ces sommes. Les retenues sont opérées selon les modalités déterminées par le juge.

Article Lp. 144-18

Conformément aux cinquième et sixième alinéas de l'article 28-2 de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs de droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail en Nouvelle-Calédonie le prélèvement direct du terme mensuel courant et des six derniers mois impayés des pensions alimentaires peut être poursuivi sur l'intégralité de la rémunération. Il est d'abord imputé sur la fraction insaisissable et, s'il y a lieu, sur la fraction saisissable.

Toutefois, une somme est, dans tous les cas, laissée à la disposition du salarié dans des conditions fixées par la délibération prévue à l'article Lp. 144-15.

Article Lp. 144-19

En cas de cession ou de saisie-arrêt faite pour le paiement des dettes d'aliments prévues par le code civil ou l'inexécution de la contribution aux charges du ménage, le terme mensuel courant de la pension alimentaire est, chaque mois, prélevé intégralement sur la fraction insaisissable de la rémunération.

La fraction saisissable de la rémunération peut, le cas échéant, faire l'objet de retenues en sus soit pour sûreté des termes arriérés de la pension alimentaire et des frais, soit au profit des créanciers ordinaires opposants ou cessionnaires.

La même règle s'applique aux cessions ou saisies arrêts faites en vertu des dispositions du code civil relatives à la contribution des époux aux charges du ménage.

Article Lp. 144-20

Le tiers saisi qui, dans le cas d'une procédure de saisie-arrêt, refuse de faire connaître la situation de droit existant entre lui-même et le débiteur saisi ou fait une déclaration mensongère, est déclaré débiteur pur et simple des retenues qui n'ont pas été opérées et est condamné aux frais par lui occasionnés.

Article Lp. 144-21

Les parties peuvent se faire représenter par :

1° Un avocat ;

2° Un officier ministériel du ressort, lequel est dispensé de produire une procuration ;

3° Un mandataire de leur choix muni d'une procuration. Si ce mandataire représente le créancier saisissant, sa procuration doit être spéciale à l'affaire pour laquelle il représente son mandant.

Article R. 144-5

Si plus de la moitié des créanciers représentant au moins les trois quarts en valeur des créances validées à l'occasion d'une procédure de saisie-arrêt, acceptent de donner mainlevée, le juge prononce par ordonnance la mainlevée de la saisie-arrêt.

Article R. 144-6

Tous les actes d'une nature quelconque, décisions et formalités, auxquels donne lieu l'exécution de la présente section, sont enregistrés gratuitement.

Ces actes ou décisions ainsi que leurs copies sont établis sur papier libre.

Les lettres recommandées, les procurations du saisi et du tiers saisi ainsi que les quittances données au cours de la procédure sont exemptés de tous droits de timbre et dispensés de la formalité de l'enregistrement.

Article R. 144-7

Le juge, assisté de son greffier, dresse procès-verbal sommaire de la comparution des parties, qu'elle soit ou non suivie d'arrangement, aussi bien que de la non comparution de l'une d'elles. Quand les parties conviennent d'un arrangement, le juge en mentionne les conditions s'il y en a.

Quand les parties ne conviennent pas d'un arrangement, le juge, s'il y a titre ou s'il n'y a pas de contestation sérieuse sur l'existence ou sur le montant de la créance, autorise la saisie-arrêt dans une ordonnance où il énonce la somme pour laquelle elle sera formée. Quand le débiteur ne se présente pas malgré une convocation régulière, le juge autorise également et dans les mêmes formes la saisie-arrêt.

Article R. 144-8

Dans le délai de 48 heures à partir de la date de l'ordonnance, le greffier donne avis qu'elle a été rendue au tiers saisi ou à son représentant préposé au paiement de la rémunération, dans le lieu où travaille le débiteur. Cet avis est donné par lettre recommandée. Il vaut opposition. Le greffier donne également avis dans les mêmes formes au débiteur lorsque celui-ci ne s'est pas présenté aux tentatives d'arrangement amiable.

Ces avis contiennent :

1° Mention de l'ordonnance autorisant la saisie-arrêt et de la date à laquelle elle a été rendue ;

2° Les nom, prénoms, profession, domicile du créancier saisissant, du débiteur saisi et du tiers saisi ;

3° L'évaluation de la créance par le juge du tribunal.

Le débiteur peut toucher du tiers saisi la portion non saisie de sa rémunération.

Article R. 144-9

Lorsqu'une saisie-arrêt a été pratiquée et qu'il survient d'autres créanciers, leurs demandes, signées et déclarées sincères par eux et contenant toutes les pièces de nature à mettre le juge à même de faire l'évaluation des créances, sont inscrites par le greffier sur les fiches individuelles prévues à l'article R. 144-23.

Le greffier en donne avis dans les 48 heures au tiers saisi par lettre recommandée qui vaut opposition et également par lettre recommandée au débiteur saisi.

En cas de changement de domicile, le créancier saisissant ou intervenant déclare au greffe sa nouvelle résidence et il en est fait mention par le greffier sur ces fiches.

Article R. 144-10

Tout créancier saisissant, le débiteur et le tiers saisi peuvent requérir la convocation des intéressés devant le juge du tribunal du débiteur saisi, par une déclaration qui sera mentionnée sur les fiches individuelles prévues à l'article R. 144-23.

Le juge peut aussi ordonner d'office cette convocation.

Article R. 144-11

Dans les 48 heures de la réquisition ou de l'ordonnance, le greffier adresse, dans le délai mentionné à l'article R. 144-3, un avertissement recommandé à comparaître devant le juge compétent à l'audience :

1° Au saisi ;

2° Au tiers saisi ;

3° A tous autres créanciers opposants.

A cette audience ou à toute autre fixée par lui, le juge prononçant sans appel dans les limites de sa compétence en dernier ressort, et à charge d'appel, à quelque valeur que la demande puisse s'élever, statue sur la validité, la nullité ou la mainlevée de la saisie, ainsi que sur la déclaration que le tiers saisi est tenu de faire, audience tenante, à moins qu'il ne l'ait faite au préalable par lettre recommandée adressée au greffier.

Cette déclaration indique exactement et avec précision la situation de droit existant entre le tiers saisi et le débiteur saisi.

Article R. 144-12

Le jugement qui prononce la validité de la saisie-arrêt ne confère au saisissant sur les sommes saisies aucun droit exclusif au préjudice des intervenants. L'attribution des sommes saisies aux saisissants ou intervenants résulte des répartitions prévues à l'article R. 144-17 ci-après, à concurrence de la somme répartie.

Article R. 144-13

Si le jugement est rendu par défaut, avis de ses dispositions est transmis par le greffier à la partie défaillante par lettre recommandée dans les trois jours du prononcé.

L'opposition n'est recevable que dans les quinze jours de la date de remise de cette lettre. Elle consiste dans une déclaration au greffe du tribunal, laquelle est consignée sur les fiches prévues à l'article R. 144-23.

Toutes parties intéressées sont prévenues par lettre recommandée du greffier, pour la prochaine audience utile, en observant les délais de l'article R. 144-3.

Le jugement qui intervient est réputé contradictoire.

Article R. 144-14

Le délai pour interjeter l'appel est de quinze jours. Il court pour les jugements contradictoires, du jour du prononcé du jugement; pour les jugements réputés contradictoires, du jour de leur notification.

Le jugement contradictoire n'a pas besoin d'être signifié.

Article R. 144-15

Dans les quinze jours qui suivent chaque trimestre, à partir de l'avis prévu à l'article R. 144-8 ou dans les quinze jours qui suivent l'époque où les retenues cesseraient d'être opérées, le tiers saisi verse au régisseur installé auprès du greffe concerné par la procédure le montant des sommes retenues. Il est valablement libéré sur la seule quittance du régisseur qui est communiquée au secrétariat-greffe.

Le tiers saisi a la faculté de remettre au régisseur désigné ci-dessus le montant de ces sommes par l'intermédiaire de l'office des postes et télécommunications de Nouvelle-Calédonie, au moyen d'un mandat-carte accompagné d'une demande d'avis de réception. L'avis de réception délivré par de

l'office des postes et télécommunications de Nouvelle-Calédonie au tiers saisi a la même valeur que la quittance du régisseur.

Le tiers saisi opérant son versement remet au régisseur une note indicative des noms des parties, de la somme versée et de ses causes.

Article R. 144-16

Lorsque le tiers saisi n'a pas effectué son versement dans les quinze jours mentionnés à l'article R. 144-15, il peut y être contraint en vertu d'une ordonnance qui est rendue d'office par le juge compétent et dans laquelle le montant de la somme à verser est énoncé.

Cette ordonnance peut être sollicitée par les parties dans les formes prévues par le premier alinéa de l'article R. 144-10. L'ordonnance est notifiée par le greffier sous pli recommandé, dans les trois jours de sa date. Le tiers saisi dispose de quinze jours à partir de cette notification pour former opposition au moyen d'une déclaration au greffe, qui est portée sur les fiches prévues à l'article R. 144-23. Il est statué sur cette opposition conformément aux règles de compétence et de procédure contenues dans les articles R. 144-10 et R. 144-13.

L'ordonnance du juge compétent non frappée d'opposition dans le délai de quinze jours devient définitive. Elle est exécutée à la requête du débiteur saisi ou du créancier le plus diligent sur une expédition délivrée par le greffier et revêtue de la formule exécutoire.

Article R. 144-17

La répartition des sommes encaissées dans les conditions prévues aux articles R. 144-15 et R. 144-16 est faite au greffe par le juge assisté du greffier, après convocation des parties intéressées.

Cette répartition est effectuée dès que la somme à distribuer atteint, déduction faite des frais à prélever et des créances privilégiées, un dividende de 35 % au moins.

Toutefois, en cas de cause grave, notamment de cessation des services du débiteur saisi, il est procédé à cette répartition quel que soit le montant des sommes à distribuer.

En aucun cas, il ne peut être sursis à la répartition plus de six mois à compter du premier encaissement au greffe ou de la dernière distribution.

Si les parties ne s'entendent pas amiablement devant le juge, celui-ci procède à la répartition entre les ayants droits et dresse un procès-verbal indiquant le montant des frais à prélever, le montant des créances privilégiées s'il en existe et le montant des sommes attribuées à chaque ayant droit.

Les sommes versées aux ayants droits sont quittancées sur le procès-verbal. Si les parties se sont entendues avant de comparaître devant le juge, la répartition amiable sera visée par lui, pourvu qu'elle ne comporte aucune disposition contraire à la loi et qu'elle ne comprenne aucun frais à la charge du débiteur.

Le juge la fera porter sur les fiches individuelles prévues à l'article R. 144-23 ci-après. Il n'est pas fait de répartition de sommes au-dessous de mille francs CFP à moins que les retenues opérées jusqu'à cette somme soient suffisantes pour désintéresser les créanciers.

Toute partie intéressée peut réclamer, à ses frais, une copie ou un extrait de l'état de répartition.

Article R. 144-18

La saisie-arrêt et les interventions consignées par le greffier sur les fiches prévues à l'article R. 144-23 sont radiées par le greffier en vertu, soit d'un jugement les annulant, soit d'une attribution, soit d'une répartition constatant l'entière libération du débiteur, soit d'une mainlevée amiable que le créancier peut donner par acte sous seing privé légalisé et enregistré ou par une simple déclaration sur ces fiches. Dans tous les cas, un avis recommandé est adressé immédiatement au tiers saisi par le greffier.

Article R. 144-19

Si, depuis la première répartition, aucune nouvelle créance n'a été enregistrée au greffe, le juge compétent, lors de la deuxième répartition, invite les créanciers à donner mainlevée de leur saisie, sous la condition que leur débiteur s'acquitte du reliquat de ses obligations dans un délai qu'ils déterminent.

Article R. 144-20

Aucun créancier compris dans les répartitions ci-dessus mentionnées, ne peut former une nouvelle saisie-arrêt sur la rémunération du débiteur, à moins qu'il ne soit pas payé à l'une des échéances convenues. Si un créancier, non compris dans ces répartitions ou dont la créance serait née postérieurement à l'ordonnance de mainlevée, forme une saisie-arrêt ou si l'un de ces créanciers dont la saisie a été levée n'est pas payé au terme convenu et forme, pour cette cause, une nouvelle saisie, tous les créanciers antérieurement saisissants ou intervenants, sont réinscrits d'office et sans frais pour la portion de leur créance non éteinte. Cette réinscription est faite par le greffier qui en avise le tiers saisi, dans les formes et délais prévus à l’article R. 144-8.

Article R. 144-21

Le juge qui a autorisé la saisie-arrêt reste compétent, même lorsque le débiteur transporte sa résidence dans le ressort d'un autre tribunal compétent tant qu'il n'a pas été procédé à une saisie dans le ressort du tribunal de la nouvelle résidence contre le même débiteur entre les mains du même tiers saisi.

Dès que le tiers saisi est avisé de la saisie-arrêt nouvelle, il remet au régisseur installé auprès du greffe de la première résidence le solde des sommes retenues en vertu de la saisie primitive et il est fait une répartition qui met fin à la procédure initiale.

Article R. 144-22

Les frais de saisie-arrêt et de distribution sont à la charge du débiteur saisi. Ils sont prélevés sur la somme à distribuer.

Tous frais de contestation jugée mal fondée sont mis à la charge de la partie qui succombe.

Article R. 144-23

Il est tenu au greffe de chaque tribunal compétent des fiches individuelles sur lesquelles sont mentionnés tous les actes d'une nature quelconque, décisions et formalités auxquels donne lieu l'exécution des dispositions de la présente section.

Article R. 144-24

Les régisseurs versent, les sommes dont ils sont comptables, au Trésor Public préposé de la Caisse des Dépôts et Consignations en Nouvelle-Calédonie.

Celui-ci impute les sommes retenues sur le compte spécial du greffier, lequel opère ses retraits pour les besoins des répartitions, sur leur simple quittance, en justifiant de l'autorisation du juge compétent qui lui est communiqué par le secrétariat-greffe.

Chapitre V : Titres-repas

Créé par la loi du pays n° 2013-9 du 22 novembre 2013 – Art. 1er

Section 1 : Emission

Article Lp.145-1

Créé par la loi du pays n° 2013-9 du 22 novembre 2013 – Art. 1er
Erratum à la loi du pays n° 2013-9 du 22 novembre 2013

Le titre-repas est un titre spécial de paiement que l'employeur peut octroyer à l'ensemble de ses salariés pour leur permettre d'acquitter, en tout ou en partie, le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès de personnes, d'entreprises ou d'organismes exerçant la profession de restaurateur, d'hôtelier restaurateur ou toute activité de vente de repas à consommer sur place ou à emporter. Ce repas peut être composé de fruits et légumes frais qu'ils soient, ou non, directement consommables.

L'employeur fixe le montant du titre-repas qu'il octroie à son personnel.

Ces titres sont émis sur le support papier ou sous forme dématérialisée par un émetteur spécialisé, agréé par l'autorité administrative, qui les cède à l'employeur contre paiement de leur valeur libératoire et, le cas échéant, d'une commission. Les émetteurs justifient d'un siège social établi en Nouvelle-Calédonie.

Article R. 145-1 :

Remplacé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Les émetteurs spécialisés de titres-repas sont agréés par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, après avis de la commission des titres-repas de la Nouvelle-Calédonie.

L'agrément est accordé aux entreprises qui justifient :

- utiliser un système informatique leur permettant de contrôler l'émission, le remboursement et la traçabilité des titres qu'elles émettent ;

- fournir un référentiel de sécurité garantissant la protection du transfert des données numériques ;

- avoir un capital social d'au moins quarante millions de CFP ;

- vérifier les conditions d'utilisation des titres-repas par les établissements affiliés ;

- avoir un compte bancaire ou postal titre-repas dans un établissement bancaire établi en Nouvelle-Calédonie ;

- justifier d'une assistance technique avec un opérateur expérimenté dans le secteur des titres-repas ;

- établir un business plan accompagné d'un budget prévisionnel sur les trois premières années d'exploitation.

L'entreprise spécialisée qui veut obtenir cet agrément fait parvenir un dossier à la commission des titres-repas de la Nouvelle-Calédonie comprenant les éléments permettant d'apprécier que ces conditions sont réunies.

L'agrément est retiré lorsque l'entreprise ne remplit plus les conditions pour en bénéficier.

Article R. 145-2

Remplacé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

L'émetteur spécialisé agréé remet chaque année au gouvernement un rapport détaillé sur son activité, certifié par un expert-comptable.

Article R. 145-3

Remplacé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Les titres-repas émis sur support papier ou sous forme dématérialisée par l'émetteur spécialisé comportent, en caractères apparents, les mentions suivantes :

1° Les nom et adresse de l'émetteur ;

2° Le nom de l'employeur ;

3° Les nom et prénoms du salarié ;

4° Le montant de la valeur libératoire ou faciale du titre inscrit en chiffres et en lettres ;

5° L'année civile d'émission du titre ;

6° Un code barre ou tout autre moyen assurant l'identification unique du titre-repas.

Le montant de la valeur libératoire, le solde et la date de validité des titres-repas émis sous forme dématérialisée sont rendus accessibles au salarié par l'émetteur par tout moyen de son choix.

Le titre-repas comporte au moins quatre points de sécurité.

Article R. 145-4

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Outre les mentions prévues à l'article R. 145-3, l'établissement dans lequel est utilisé le titre appose, au moment de l'acceptation du titre-repas, ses nom et adresse.

L'employeur inscrit ou fait inscrire par l'émetteur les nom et prénoms du salarié sur le titre-repas.

Article Lp. 145-2

Créé par la loi du pays n° 2013-9 du 22 novembre 2013 – Art. 1er

L'émetteur de titres-repas ouvre un compte bancaire ou postal auprès d'un ou plusieurs établissements bancaires établis en Nouvelle-Calédonie, sur lesquels sont uniquement versés les fonds qu'il perçoit en contrepartie de la cession de ces titres.

Le montant des versements est au moins égal à la valeur libératoire des titres mis en circulation.

Article Lp. 145-3

Créé par la loi du pays n° 2013-9 du 22 novembre 2013 – Art. 1er

Les comptes prévus à l'article Lp. 145-2 sont des comptes de dépôt de fonds intitulés : comptes de titres-repas.

Les comptes de dépôt sont exclusivement utilisés pour des opérations liées à la gestion des titres-repas au profit des personnes ou organismes mentionnés au premier alinéa de l'article Lp. 145-1 ayant conclu un contrat de titres-repas avec l'émetteur spécialisé titulaire de ces comptes.

Seules les personnes ou organismes mentionnés au premier alinéa de l'article Lp. 145-1 sont autorisés à signer un contrat de titres-repas avec les émetteurs spécialisés.

Article R. 145-5

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Les titres-repas émis conformément aux présentes dispositions sont dispensés du droit de timbre.

Section 2 : Utilisation

Article Lp. 145-4

Créé par la loi du pays n° 2013-9 du 22 novembre 2013 – Art. 1er

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire de l'émetteur, les salariés détenteurs de titres non utilisés mais encore valables ou échangeables à la date du jugement déclaratif peuvent, par priorité à toute autre créance privilégiée ou non, se faire rembourser immédiatement, sur les fonds déposés aux comptes ouverts en application de l'article Lp. 145-2, le montant des sommes versées pour l'acquisition de ces titres-repas.

Article Lp. 145-5

Créé par la loi du pays n° 2013-9 du 22 novembre 2013 – Art. 1er

Les titres qui n'ont pas été présentés au remboursement avant le dernier jour du mois de février suivant l'année d'émission sont définitivement périmés.

Sous réserve de prélèvements autorisés par la délibération prévue à l'article Lp. 145-7, la contre-valeur des titres périmés est versée au profit d'une ou plusieurs associations caritatives qui ont pour objet d'aider les personnes démunies notamment en leur donnant accès à des repas gratuits ou en participant à leur insertion sociale ou économique.

Article R. 145-6

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Les titres-repas ne peuvent être utilisés que dans les établissements ayant conclu avec l'émetteur spécialisé un contrat de titres-repas, afin d'acquitter, en tout ou en partie le prix d'un repas consommé durant la journée de travail du salarié.

Ce repas peut être composé de préparations alimentaires directement consommables, le cas échéant à réchauffer ou à décongeler, à l'exclusion de toutes boissons autres que de l'eau.

Ce repas peut être composé de fruits et légumes frais qu'ils soient, ou non, directement consommables.

Dans les magasins proposant de l'alimentation, seuls les fruits et légumes, les préparations alimentaires immédiatement consommables ainsi que l'eau peuvent être payées par un titre-repas.

Article R. 145-7

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Le contrat de titre-repas passé entre l'émetteur spécialisé et l'établissement acceptant les titres-repas de cet émetteur comporte au minimum les mentions définies par arrêté du gouvernement et prévoyant la vérification, par l'émetteur spécialisé, de la qualité de l'établissement affilié et des conditions d'utilisation des titres-repas par ce dernier. Cet arrêté prévoit également les documents fournis par l'établissement affilié à l'émetteur spécialisé.

Article R. 145-8

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Les personnes, entreprises ou organismes disposant d'un code d'activité figurant sur une liste fixée par arrêté du gouvernement peuvent conclure un contrat de titres-repas avec un émetteur spécialisé.

L'émetteur spécialisé vérifie l'activité exercée par l'établissement affilié avec lequel il conclut un contrat de titres-repas.

Article R. 145-9

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Le salarié de l'entreprise ne peut bénéficier de plus d'un titre-repas par journée travaillée. Le titre-repas est attribué personnellement au salarié.

Article R. 145-10

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Les titres-repas émis à compter du 1er novembre mentionnent l'année civile d'émission suivante.

Les titres-repas sont utilisables durant l'année civile d'émission et, au plus tard, jusqu'au 31 janvier suivant l'année civile d'émission mentionnée sur le titre.

Les titres non utilisés au cours de cette période et rendus par les salariés bénéficiaires à leur employeur au plus tard avant le 31 janvier suivant la fin de l'année d'émission peuvent être gratuitement échangés contre un nombre égal de titres valables pour la période ultérieure.

Pour les titres-repas émis sous forme dématérialisée, l'émetteur utilise par priorité les titres avec la validité la plus courte.

Les titres-repas émis sous forme dématérialisée et non utilisés durant cette période peuvent également faire l'objet d'un échange gratuit. En pareil cas, l'employeur peut déléguer au salarié la demande d'échange à l'émetteur.

Article R. 145-11 :

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Les titres-repas ne sont pas cumulables avec d'autres indemnités ayant le même objet.

Article R. 145-12

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Un même repas peut être payé avec deux titres-repas au maximum.

Lorsque le titre-repas est émis sous forme dématérialisée, le salarié est débité du montant exact de la somme totale à payer dans la limite de deux titres-repas.

Article R. 145-13

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Le salarié qui quitte l'entreprise remet à l'employeur, au moment de son départ, les titres-repas valides en sa possession. Il est remboursé du montant de sa contribution à l'achat de ces titres.

Section 3 : Conditions de remboursement (partie réglementaire)

Cet intitulé est celui de la section 3 de la partie réglementaire.

Article R. 145-14

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

L'employeur peut obtenir de l'émetteur spécialisé auprès duquel il a acquis des titres-repas que celui-ci, au cours du mois de janvier qui suit l'année d'émission du titre, échange gratuitement ses titres inutilisés par de nouveaux.

Article R. 145-15

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

En application des dispositions de l'article Lp. 145-5, la contre-valeur des titres-repas perdus ou périmés est arrêté annuellement par l'émetteur spécialisé pour le 30 juin de l'année suivant l'année d'émission.

L'émetteur est autorisé à opérer sur cette somme un prélèvement dont le taux maximum est fixé par arrêté du gouvernement, et qui est destiné à couvrir forfaitairement les frais de répartition entraînés par l'application de l'article R. 145-16 et les frais d'expert-comptable prévus à l'article R. 145-20.

Article R. 145-16

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

L'émetteur spécialisé verse le solde disponible au budget d'une ou plusieurs associations caritatives de son choix et qui ont pour objet d'aider les personnes démunies notamment en leur donnant accès à des repas gratuits ou en participant à leur insertion sociale ou économique.

Article R. 145-17

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

En l'absence de motif légitime justifiant un retard de présentation et lorsque les titres-repas sont présentés postérieurement au dernier jour de février suivant leur année d'émission, leur montant ne peut être remboursé ni à l'affilié ni à l'employeur par imputation sur le compte ouvert en application de l'article Lp. 145-2.

Section 4 : Fonctionnement et contrôle des comptes de titres-repas

Cet intitulé est celui de la section 4 de la partie réglementaire.

Sous-section 1 : Fonctionnement

Article R. 145-18

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

La délivrance de titres par un émetteur spécialisé est subordonnée au règlement simultané des titres-repas.

Les collectivités et établissements soumis aux règles de la comptabilité publique procèdent au règlement des titres selon les modalités qui leur sont applicables.

Article R. 145-19

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Les sommes portées au crédit des comptes de titres-repas doivent demeurer à tout moment immédiatement réalisables pour leur valeur totale.

Sous-section 2 : Contrôle de la gestion

Article R. 145-20

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

L'émetteur de titres-repas fait appel à un expert-comptable chargé de constater au moins une fois par an les opérations qu'il a accomplies.

Les constatations de cet expert-comptable sont consignées dans un rapport que l'émetteur tient à la disposition de tout agent de contrôle de l'administration.

Section 5 : Commission des titres-repas de la Nouvelle-Calédonie.

Cette section n'existe que dans la partie réglementaire.

Sous-section 1 : Missions

Article R. 145-21

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

La commission des titres-repas de la Nouvelle-Calédonie est chargée :

1° D'instruire les demandes d'agrément et de donner un avis sur les agréments mentionnés à l'article R. 145-1 ;

2° D'exercer un contrôle sur le fonctionnement des comptes de titres-repas ouverts par les entreprises émettrices afin d'assurer que sont respectées les obligations qui leur incombent ;

3° De transmettre annuellement un rapport au conseil du dialogue social sur le fonctionnement du dispositif.

Article R. 145-22

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Pour permettre à la commission d'exercer la mission de contrôle prévue à l'article R. 145-21, chaque émetteur spécialisé de titres-repas communique à la commission le rapport annuel établi par l'expert-comptable désigné à l'article R. 145-20.

Article R. 145-23

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

A la demande du président de la commission, l'émetteur spécialisé de titres-repas transmet :

1° L'état récapitulatif des établissements affiliés qui, au cours des trois dernières années civiles, ont présenté des titres au remboursement ;

2° Tout document comptable ou commercial de nature à justifier la régularité des opérations.

Article R. 145-24

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Le président de la commission peut faire opérer à tout moment, par un expert-comptable, des contrôles auprès des entreprises émettrices.

Sous-section 2 : Organisation et fonctionnement

Article R. 145-25

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

La commission des titres-repas de la Nouvelle-Calédonie est composée de représentants de la direction des affaires économiques, de la direction des services fiscaux, de la direction du travail et de l'emploi et de la direction des affaires sanitaires et sociales. Elle est placée auprès de la direction compétente dans le domaine, qui en assure la présidence.

Section 3 : Régime fiscal des titres-repas

Cet intitulé est celui de la section 3 de la partie législative.

Article Lp. 145-6

Créé par la loi du pays n° 2013-9 du 22 novembre 2013 – Art. 1er

Conformément à l'article Lp. 90 du code des impôts de la Nouvelle-Calédonie, lorsque l'employeur contribue à l'acquisition des titres-repas par le salarié bénéficiaire, le complément de rémunération qui en résulte pour le salarié est exonéré d'impôt sur le revenu dans les conditions prévues par cet article.

Section 4 : Dispositions d'application

Cet intitulé est celui de la section 4 de la partie législative.

Article Lp. 145-7

Créé par la loi du pays n° 2013-9 du 22 novembre 2013 – Art. 1er

Une délibération du congrès détermine les modalités d'application du présent chapitre et notamment :

1° Les conditions d'agrément des émetteurs spécialisés ;

2° Les conditions d'émission et de validité des titres-repas ;

3° Les conditions d'utilisation et le remboursement de ces titres ;

4° Les règles de fonctionnement des comptes bancaires ou postaux spécialement affectés à l'émission et à l'utilisation des titres-repas ;

5° Les conditions de contrôle de la gestion des fonds mentionnés à l'article Lp. 145-2 ;

6° Les personnes, entreprises ou organismes exerçant la profession de restaurateur, d'hôtelier-restaurateur ou toute activité de vente de repas à consommer sur place ou à emporter ou de vente de fruits et légumes frais, pouvant accepter les paiements par titres-repas ;

7° Les mentions qui figurent dans le contrat de titres-repas conclu entre l'émetteur spécialisé et le restaurateur, l'hôtelier restaurateur ou assimilé.

Chapitre VI : Dispositions pénales

Ce chapitre n'existe que dans la partie réglementaire.

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er II

Article R. 146-1

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er III

Tout employeur qui contrevient aux dispositions des articles Lp. 141-3 à Lp. 141-5 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés rémunérés dans des conditions illégales.

Article R. 146-2

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er III

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe, le défaut de communication par l'employeur des éléments définis à l'article R. 141-1.

Article R. 146-3

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er III

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, le fait pour les employeurs de payer des salaires inférieurs au salaire minimum horaire garanti ainsi que de payer des rémunérations inférieures à la rémunération mensuelle minimale garantie par les articles Lp. 142-5 à Lp. 142-8.

Les infractions aux dispositions des articles Lp. 143-1 à Lp. 143-5, R. 143-3 et R. 143-4 sont punies des peines d'amende prévues pour les contraventions de la troisième classe.

Les amendes sont appliquées autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

Article R. 146-4

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er IV

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article Lp. 145-2, de l'article Lp. 145-3 et du second alinéa de l'article Lp. 145-5, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Titre V : RESOLUTION DES LITIGES INDIVIDUELS : TRIBUNAL DU TRAVAIL

Article Lp. 150-1

Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père, mère ou tuteur, peuvent être autorisés par le tribunal à agir devant lui.

NB : Consulter le code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie (articles 879-1 et suivants).

Voir aussi :

Jurisprudence

Compétence : Seul le tribunal du travail est compétent en matière de relations du travail (…) Indépendamment des éventuels statuts personnels des salariés et des employeurs, ne sont pas soumis au droit coutumier attaché à la personne, les rapports professionnels résultant d'un travail accompli dans un lien de subordination (Soc., 10 février 2010, n° 08-70084). Ces dispositions sont d'ordre public ce qui a pour conséquence que toute clause qui directement ou indirectement y déroge est réputée non écrite.

En l'absence de texte spécial relatif aux marins engagés dans le cadre d'un contrat relatif au service à bord d'un navire français, le tribunal du travail est compétent pour connaître des litiges des marins. La clause insérée dans un contrat de travail selon laquelle *« tout litige relatif au contrat sera porté devant le tribunal d'instance de Nouméa (…) »* est nulle (TTN, 25 mars 2011, n° 10/00027).

En Nouvelle-Calédonie, le Tribunal du Travail a vocation à connaître du contentieux dévolu en métropole aux tribunaux de Sécurité Sociale lesquels n'existent pas sur le territoire. Pour autant, le fait que la même juridiction traite et du contentieux social et du contentieux général de la sécurité sociale ne lui confère pas vocation à juger dans la même instance de contentieux relevant de droits différents.

D'une part, l'article 880-2 du code de procédure civile qui ne vise que les actions dérivant du contrat de travail n'a pas vocation à s'appliquer aux instances engagées sur le fondement du décret du 24/02/1957 relatif à la réparation et prévention des accidents eu travail et des maladies professionnelles.

D'autre part, aucune disposition légale, n'impose au salarié d'agir dans le cadre d'une même instance pour voir reconnaître le caractère professionnel de la maladie et la faute inexcusable de l'employeur alors même que les parties en cause sont différentes puisque l'action en reconnaissance du caractère professionnel de la maladie oppose la caisse au salarié alors que l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur met aux prises employeur et employé.

Dès lors, rien n'interdit au salarié d'engager deux instances différentes (CAN, 3 octobre 2019, n° 18/48).

Prescription : Du fait de l'autonomie de la procédure devant le tribunal du travail, les actes interruptifs de prescription au pénal n'ont aucun effet sur la suspension de la péremption au social (CAN, 9 septembre 2019, n° 18/84).

Procédure de conciliation : Le fait que ce procès-verbal de conciliation soit qualifié de partiel signifie que l'accord conclu entre l'employeur et le salarié ne portait que sur un aspect du litige et non sur l'ensemble des points de contestation. Il restait notamment à trancher le chef de litige relatif à l'imputabilité de la rupture. Le juge ne peut se prononcer sur des demandes sur lesquelles les parties ont déjà transigées (CAN, 17 octobre 2019, n° 18/65).

Procédure abusive : Est condamné à verser des dommages et intérêts *« pour procédure abusive »*, le salarié qui conteste la décision du tribunal du travail selon laquelle son licenciement pour faute grave était justifié, alors qu'il a fait preuve d'une mauvaise foi manifeste, caractérisée notamment par la production en justice d'une attestation mensongère obtenue sous la pression (CAN, 20 août 2008, n° 07/418).

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

Titre I : CHAMP D'APPLICATION

Chapitre unique

Article Lp. 211-1

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

Article Lp. 211-2

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

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

Article Lp. 211-3

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

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

Article Lp. 211-4

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

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

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

Chapitre I : Durée du travail

Section 1 : Durée légale et heures supplémentaires

Sous-section 1 : Durée légale

Article Lp. 221-1

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

Article R. 221-1

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

Article Lp. 221-2

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

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

Jurisprudence

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

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

Le fait de badger ne peut être retenu comme valant embauche et subordination à l'égard de l'employeur, cette formalité n'ayant d'autre finalité que de contrôler l'identité des passagers soumis au seul respect des consignes de sécurités dû au capitaine *ès qualités*, nonobstant le lien de subordination éventuel de celui-ci avec la société (CAN, 9 janvier 2019, n° RG 16/93).

Sous-section 2 : Heures supplémentaires

Paragraphe 1 : Contreparties aux heures supplémentaires

Article Lp. 221-3

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

Ces heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.

Voir aussi :

Jurisprudence

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

Article Lp. 221-4

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

- 25 % pour les huit premières heures ;

- 50 % pour les heures suivantes.

Jurisprudence

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

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

L'absence d'autorisation préalable de réalisation des heures supplémentaires n'excluait pas un accord tacite de l'employeur, d'autant que celui-ci avait connaissance par les fiches de pointage du

nombre important des heures supplémentaires effectuées par plusieurs salariés à l'exécution desquelles il ne s'est pas effectivement opposé. Il est donc présumé avoir consenti à leur réalisation (dans le même sens Soc., 2 juin 2010, n° 08-40-628) - (CAN, 22 novembre 2012, n° 10/662).

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

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

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

- le forfait ne se présumant pas, il ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié ;

- le salaire forfaitaire ne peut pas être défavorable au salarié, la comparaison ne se faisant pas uniquement sur la rémunération conventionnelle mais aussi avec le salaire réel pratiqué dans la profession ;

- le forfait doit correspondre à un nombre précis d'heures supplémentaires. Le nombre d'heures maximum mensuel doit être précisé et connu des parties (TTN, 27 mai 2014, n° 12/00418).

- La connaissance que le salarié pouvait avoir de la limite conventionnelle par le biais de ses bulletins de salaire, de notes de service, de réunions ou des demandes d'autorisation d'heures supplémentaires qu'il a pu formuler démontrant qu'il n'ignorait pas les règles conventionnelles, mais cela ne constitue pas une acceptation de sa part et est insuffisante à pallier l'exigence d'un accord particulier. A défaut d'accord passé avec chaque salarié concerné suite à l'accord d'entreprise, la convention de forfait n'est pas opérante. En conséquence, le salarié pouvait prétendre aux heures supplémentaires au-delà de 169 heures et repos compensateur, tel que cela était prévu dans la Convention collective *« Commerce et Divers »* et l'Accord Interprofessionnel Territorial (CAN, 22 novembre 2012, n° 10/662).

Article Lp. 221-5

Une convention ou un accord collectif étendu, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, peut prévoir le remplacement du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article Lp. 221-4, par un repos compensateur de 125 % pour les huit premières heures et de 150 % pour les heures suivantes.

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

Article Lp. 221-6

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

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

Article Lp. 221-7

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

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

Article R. 221-2

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

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

Article Lp. 221-8

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

Article Lp. 221-9

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

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

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

Cette indemnité a le caractère de salaire.

Paragraphe 2 : Contingent annuel d'heures supplémentaires et dérogations

Article Lp. 221-10

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

Ce contingent est déterminé par une délibération du congrès.

Article R. 221-3

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

Article Lp. 221-11

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

Article Lp. 221-12

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

Article Lp. 221-13

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

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

Section 2 : Durées maximales du travail

Sous-section 1 : Durée quotidienne maximale

Article Lp. 221-14

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

Article R. 221-4

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

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

Article R. 221-7

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

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

Article Lp. 221-15

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

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

2° Travaux saisonniers ;

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

Article R. 221-5

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

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

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

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

Article R. 221-6

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

Sous-section 2 : Durées hebdomadaires maximales

Article Lp. 221-16

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

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

Article R. 221-8

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

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

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

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

Article Lp. 221-17

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

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

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

Article Lp. 221-18

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

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

Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Article Lp. 221-19

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

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

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

Article R. 221-9

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

Article Lp. 221-20

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

Section 3 : Dispositions d'application

Article Lp. 221-21

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

Ces délibérations déterminent notamment :

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

2° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

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

Chapitre II : Répartition et aménagement des horaires

Section 1 : Répartition de l'horaire collectif

Sous-section 1 : Cycles de travail

Article Lp. 222-1

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

Article Lp. 222-2

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

1° Dans les entreprises qui fonctionnent en continu ;

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

Article R. 222-1

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

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

Article Lp. 222-3

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

Article Lp. 222-4

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

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

Article Lp. 222-5

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

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

Article Lp. 222-6

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

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

Article Lp. 222-7

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

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

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

Article Lp. 222-8

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

Article Lp. 222-9

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

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

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

Article Lp. 222-10

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

Article Lp. 222-11

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

Il comporte des dispositions concernant:

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

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

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

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

5° Les mesures applicables au personnel d'encadrement.

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

Article Lp. 222-12

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

Article Lp. 222-13

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

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

Section 2 : Aménagement des horaires

Sous-section 1 : Horaires individualisés

Article Lp. 222-14

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

Article Lp. 222-15

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

Article R. 222-2

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

Article Lp. 222-16

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

Article R. 222-3

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

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

Sous-section 2 : Récupération des heures perdues

Article Lp. 222-17

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

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

2° D'inventaire ;

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

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

Article R. 222-4

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

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

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

Article R. 222-5

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

Article R. 222-6

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

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

Article R. 222-7

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

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

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

Article R. 222-8

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

- Par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pour l'ensemble ou pour partie de la Nouvelle-Calédonie ;

- Par décision du directeur du travail et de l'emploi pour les établissements spécialement déterminés.

Article R. 222-9

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

Sous-section 3 : Aménagement pour la pratique du sport

Article Lp. 222-18

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

Section 3 : Travail de nuit

Article Lp. 222-19

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

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

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

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

Article Lp. 222-20

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

Section 4 : Dispositions d'application

Article Lp. 222-21

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

Ces délibérations déterminent notamment :

1° La répartition et l'aménagement des horaires de travail ;

2° Les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas ou pour certains emplois ;

3° Les conditions auxquelles est subordonnée la mise en place par l'employeur d'horaires à temps partiel ou d'horaires individualisés ;

4° Les modalités de récupération des heures de travail perdues ;

5° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

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

Article Lp. 222-22

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

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

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

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

Chapitre III : Travail à temps partiel et travail intermittent

Section 1 : Travail à temps partiel

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

Article Lp. 223-1

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

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

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

Voir aussi :

Article Lp. 223-2

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

Article R. 223-1

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

Article Lp. 223-3

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

Article Lp. 223-4

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

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

Article Lp. 223-5

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

Article Lp. 223-6

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

Article Lp. 223-7

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

Article Lp. 223-8

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

Article Lp. 223-9

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

Sous-section 3 : Contrat et conditions de travail

Article Lp. 223-10

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

Il mentionne notamment :

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

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

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

Jurisprudence

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

Article R. 223-2

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

Jurisprudence

Ecrit : Faute d'écrit, la requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à durée indéterminée n'en fait pas pour autant un contrat à temps plein. Si l'absence de contrat écrit fait présumer que l'emploi est à temps plein, cette présomption est écartée lorsque l'employeur établit que l'emploi est à temps partiel et que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et n'a pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur (CAN, 22 mai 2006, n° 05/127).

Article Lp. 223-11

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

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

Article Lp. 223-12

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

Article Lp. 223-13

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

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

Article Lp. 223-14

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

Section 2 : Travail intermittent

Article Lp. 223-15

Dans les entreprises, professions et organismes pour lesquels une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Voir aussi :

Article Lp. 223-16

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

Il mentionne notamment :

1° La qualification du salarié ;

2° Les éléments de la rémunération ;

3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;

4° Les périodes de travail ;

5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Article Lp. 223-17

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

Article Lp. 223-18

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

Article Lp. 223-19

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

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

Article Lp. 223-20

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

Section 3 : Dispositions d'application

Article Lp. 223-21

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

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

Chapitre IV : Contrôle de la durée du travail

Article Lp. 224-1

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

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

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

Les délégués du personnel peuvent consulter ces documents.

Article Lp. 224-2

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

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

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

Chapitre V : Dispositions pénales

Article R. 225-1

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

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

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

Article R. 225-2

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

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

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

Article R. 225-3

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

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

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

Article R. 225-4

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

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

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

Article R. 225-5

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

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

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

Article R. 225-6

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

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

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

Article R. 225-7

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

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

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

Article R. 225-8

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

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

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

Titre III : REPOS ET JOURS FERIES

Chapitre I : Repos hebdomadaire

Section 1 : Principes

Article Lp. 231-1

Le repos hebdomadaire est obligatoire.

Article Lp. 231-2

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

Article Lp. 231-3

Le repos hebdomadaire est donné en principe le dimanche.

Jurisprudence

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

Section 2 : Dérogations

Sous-section 1 : Dérogations au repos hebdomadaire

Paragraphe 1 : Travaux urgents

Article Lp. 231-4

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

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

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

Article R. 231-1

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

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

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

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

Article R. 231-2

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

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

Article Lp. 231-5

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

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

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

Paragraphe 3 : Travaux dans les ports, débarcadères et stations

Article Lp. 231-6

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

Paragraphe 4 : Activités saisonnières

Article Lp. 231-7

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

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

Article Lp. 231-8

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

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

Paragraphe 6 : Etablissements fonctionnant en continu

Article Lp. 231-9

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

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

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

Paragraphe 7 : Gardiens et concierges

Article Lp. 231-10

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

Sous-section 2 : Dérogations au repos dominical

Paragraphe 1 : Dérogations permanentes de droit

Article Lp. 231-11

Certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendue nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou des besoins du public, peuvent de droit déroger à la

règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie de leur activité.

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

Article R. 231-3

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

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

2° Hôtels, restaurants et débits de boissons ;

3° Débits de tabac ;

4° Magasins de fleurs naturelles, jardineries ;

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

6° Etablissements de bains ;

7° Entreprises de journaux et d'information ;

8° Entreprises de spectacles ;

9° Musées et expositions ;

10° Entreprises de location de matériel de loisirs ;

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

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

13° Entreprises de radio-télédiffusion ;

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

15° Entreprises de dépannage ;

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

17° Entreprises métallurgiques ;

18° Entreprises minières.

Article R. 231-4

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

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

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

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

Article R. 231-5

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

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

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

Etablissements	Travaux
Maroquinerie (voir mégisseries)	
Matières plastiques (industrie des)	Conduite des extrudeuses en continu
Minoterie et meunerie	
Pétrole (raffineries de)	Service des appareils de distillation et des appareils à paraffiner
Photographie (ateliers de)	Prise de clichés
Poissons (ateliers de salage, saurage et séchage des)	
Pompes funèbres (entreprises de)	
Savonneries	
Sécheries de bois d'ébénisterie	Conduite des feux et de la ventilation
Suits (fonderies de)	Réception et traitements par l'acide ou le bain-marie
Sulfates métalliques (fabriques de)	Conduite des appareils
Triperies (voir boyauderies)	
Véhicules (ateliers de réparation de)	Réparations urgentes

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

Article Lp. 231-12

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

Paragraphe 2 : Dérogations conventionnelles

Sous-paragraphe 1 : Travail en continu

Article Lp. 231-13

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

Sous-paragraphe 2 : Equipes de suppléances

Article Lp. 231-14

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

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

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

Article R. 231-6

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

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

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

Article R. 231-7

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

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

Article Lp. 231-15

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

Article R. 231-8

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

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

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

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

Article Lp. 231-16

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

Paragraphe 3 : Dérogations temporaires au repos dominical sur autorisation administrative

Article Lp. 231-17

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

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

2° Du dimanche midi au lundi midi ;

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

4° Par roulement à tout ou partie des salariés.

Article Lp. 231-18

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

Article R. 231-9

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

Article Lp. 231-19

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

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

Article R. 231-10

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

Article Lp. 231-20

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

Section 3 : Décisions de fermeture

Article Lp. 231-21

Lorsqu'un accord est intervenu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs d'une profession et d'une zone géographique déterminées sur les conditions dans

lesquelles le repos hebdomadaire est donné aux salariés, l'autorité administrative peut, sur la demande des organisations intéressées, ordonner la fermeture au public des établissements de la profession ou de la zone géographique pendant toute la durée de ce repos.

Article R. 231-11

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

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

Article Lp. 231-22

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

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

Section 4 : Contrôle du repos hebdomadaire

Article Lp. 231-23

Une délibération du congrès détermine :

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

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

Article R. 231-12

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

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

2° Mentionne dans un registre spécial le nom des salariés soumis à un régime particulier de repos et indique ce régime, lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel, soit pendant la journée entière du dimanche, soit sous l'une des deux autres formes prévues par la

réglementation. Le registre mentionne, pour chacune de ces personnes, le jour et, éventuellement, les fractions de journées choisies pour le repos.

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

Article R. 231-13

L'affiche doit être facilement accessible et lisible.

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

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

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

Chapitre II : Jours féries

Section 1 : Dispositions générales

Article Lp. 232-1

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

1° Le 1er janvier ;

2° Le lundi de Pâques ;

3° Le 1er mai ;

4° Le 8 mai ;

5° L'Ascension ;

6° Le lundi de Pentecôte ;

7° Le 14 juillet ;

8° L'Assomption ;

9° Le 24 septembre ;

10° La Toussaint ;

11° Le 11 novembre ;

12° Le jour de Noël.

Article Lp. 232-2

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

Section 2 : Journée du 1er mai

Article Lp. 232-3

Le 1er mai est férié et chômé. Il est payé.

Article Lp. 232-4

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

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

Article Lp. 232-5

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

Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Chapitre III : Dispositions pénales

Article R. 233-1

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

Article R. 233-2

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

Titre IV : CONGES PAYES ET AUTRES CONGES

Chapitre I : Congés payés

Section 1 : Droit au congé

Article Lp. 241-1

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

Voir aussi :

Section 2 : Durée du congé

Article Lp. 241-2

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

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

Article R. 241-1

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

Article Lp. 241-3

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

Article Lp. 241-4

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

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les repos compensateurs pour heures supplémentaires éventuellement accomplies ;

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

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

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

Jurisprudence

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

Article Lp. 241-5

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

Article Lp. 241-6

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

Article Lp. 241-7

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

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

Article Lp. 241-8

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

Article Lp. 241-9

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

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

Article Lp. 241-10

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

Section 3 : Prise des congés

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

Article Lp. 241-11

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

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

Article R. 241-2

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

Article R. 241-3

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

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

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

Jurisprudence

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

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

Article Lp. 241-12

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

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

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

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

Article R. 241-4

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

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

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

Il est affiché dans les ateliers, bureaux et magasins.

Article Lp. 241-13

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

Article Lp. 241-14

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

Jurisprudence

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

Article Lp. 241-15

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

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

Sous-section 2 : Règles de fractionnement

Article Lp. 241-16

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

Article R. 241-5

Ne peuvent être déduits du congé annuel :

1° Les jours de maladie ;

2° Le congé de maternité ;

3° Les périodes obligatoires d'instruction militaire ;

4° Les jours de chômage ;

5° Les périodes de préavis ;

6° Les absences autorisées.

Article Lp. 241-17

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

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

Article Lp. 241-18

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

Section 4 : Indemnités de congé

Article Lp. 241-19

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

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

1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

2° Des indemnités afférentes au repos compensateur pour heures supplémentaires éventuellement accomplies ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles Lp. 241-3 et Lp. 241-4.

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

Article R. 241-6

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

Jurisprudence

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

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

- du salaire de base, y compris la rétribution majorée des heures supplémentaires correspondant aux périodes de travail effectif ;

- des primes, gratifications, éléments accessoires du salaire, à l'exception des primes et gratifications qui ne sont pas affectées par la prise de congés annuels (prime de fin d'année, d'intéressement, de résultat) (CAN, 15 juin 2011, n° 10-00173).

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

Il en résulte que :

- Les congés-payés sont dus aussi sur l'indemnité de non-concurrence.

- Le tribunal ne peut ni la modérer ni l'augmenter.

- Les dispositions de l'article 1152 du code civil sur la faculté du juge de modérer ou d'augmenter une clause pénale ne s'appliquent pas (TTN, 27 mai 2014, n° 13/00011).

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

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

Article Lp. 241-20

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

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

1° Du salaire gagné pendant la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

Article Lp. 241-21

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

Article Lp. 241-22

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

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

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

Jurisprudence

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

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

Article Lp. 241-23

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

Article Lp. 241-24

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

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

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

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

Article Lp 241-25

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

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

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

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

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

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

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

Article R. 241-7

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

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

Article R. 241-8

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

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

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

Article R. 241-9

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

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

Article R. 241-10

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

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

Article R. 241-11

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

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

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

Article R. 241-12

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

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

Article R. 241-13

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

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

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

Article R. 241-14

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

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

Article R. 241-15

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

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

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

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

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

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

– le nombre de campagnes effectuées,

– le nombre de salariés bénéficiaires,

– le nombre de jours donnés,

– le nombre de jours utilisés,

– le nombre de jours inscrits au reliquat du fonds de solidarité mentionné au premier alinéa.

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

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

Article R. 241-16

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

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

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

Chapitre II : Autres congés

Section 1 : Congés pour évènements familiaux

Article Lp. 242-1

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

1° Quatre jours pour son mariage ;

2° Deux jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;

3° Deux jours pour le décès d'un enfant ;

4° Deux jours pour le décès d'un conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

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

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

Voir aussi :

Article Lp. 242-2

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

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

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

Article Lp. 242-3

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

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

Article Lp. 242-4

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

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

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

Voir aussi :

Article R. 242-1

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

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

Article Lp. 242-5

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

Article R. 242-2

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

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

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

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

Article Lp. 242-6

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

Voir aussi :

Article Lp. 242-7

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

Article Lp. 242-8

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

Article Lp. 242-9

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

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

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

Article R. 242-3

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

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

Article Lp. 242-10

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

Article R. 242-4

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

Article Lp. 242-11

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

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

Article Lp. 242-12

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

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

Article R. 242-5

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

Sous-section 2 : Congé sabbatique

Article Lp. 242-13

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

Voir aussi :

Jurisprudence

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

Article Lp. 242-14

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

Article Lp. 242-15

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

Article R. 242-6

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

Article Lp. 242-16

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

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

Article R. 242-7

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

Article Lp. 242-17

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

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

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

Article Lp. 242-18

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

Article Lp. 242-19

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur peut différer le départ en congé si le nombre de jours d'absence prévu au titre des congés pour création et reprise d'entreprise et

sabbatique dépasse 2 % du nombre total des jours de travail accomplis dans les douze mois précédant le départ en congé.

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

Article Lp. 242-20

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

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

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

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

Article R. 242-8

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

Article Lp. 242-21

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

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

Article R. 242-9

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

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

Article Lp. 242-22

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

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

Article Lp. 242-23

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

Article Lp. 242-24

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

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

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

Article Lp. 242-25

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

Article Lp. 242-26

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

Article Lp. 242-27

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

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

Article Lp. 242-28

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

Voir aussi :

Article Lp. 242-29

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

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

Article Lp. 242-30

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

Article Lp. 242-31

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

Section 5 : Congés au titre du service national

Article Lp. 242-32

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

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

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

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

Article R. 242-10

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

Article Lp. 242-33

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

Article Lp. 242-34

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

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

Article Lp. 242-35

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

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

Article Lp. 242-36

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

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

Article Lp. 242-37

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

Article Lp. 242-38

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

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

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

Article Lp. 242-39

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article R. 242-11

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

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

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

Article R. 242-12

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

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

Article R. 242-13

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

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

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

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

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

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

Article R. 242-14

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

Suite au retour de l'agent de son congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales, celui-ci se voit remettre par son employeur une

attestation précisant la durée du congé accordé et si ce congé a donné ou non-lieu au maintien de la rémunération de son bénéficiaire.

Article Lp. 242-40

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

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

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

Article Lp. 242-41

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

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

Article Lp. 242-42

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

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

Ce refus est motivé à peine de nullité.

Article R. 242-15

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

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

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

Article Lp. 242-43

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

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

Article Lp. 242-44

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

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

Article R. 242-16

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

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

Article R. 242-17

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

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

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

Article Lp. 242-45

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

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

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

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

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

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

Article R. 242-18

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

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

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

Article R. 242-19

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

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

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

Article R. 242-20

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

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

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

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

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

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

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

Article Lp. 242-46

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

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

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

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

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

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

Article Lp. 242-47

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

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

Article Lp. 242-48

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

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

Ce refus est motivé à peine de nullité.

Article R. 242-21

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

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

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

Article R. 242-22

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

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

- moins de 20 salariés : un bénéficiaire ;

- entre 21 et 49 salariés : deux bénéficiaires ;

- entre 50 et 99 salariés : trois bénéficiaires ;

- entre 100 et 199 salariés : quatre bénéficiaires ;

- entre 200 à 499 salariés : huit bénéficiaires ;

- entre 500 à 999 salariés : dix bénéficiaires ;

- entre 1000 à 1999 salariés : douze bénéficiaires ;

- à partir de 2000 salariés : douze bénéficiaires auxquels s'ajoutent deux bénéficiaires par tranche supplémentaire de 1000 salariés.

Article R. 242-23

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

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

Article Lp. 242-49

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

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

Article Lp. 242-50

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

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

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

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

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

Article R. 242-24

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

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

Article R. 242-25

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

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

Section 8 : Congé en faveur des entraîneurs sportifs

Article Lp. 242-51

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

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

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

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

Article Lp. 242-52

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

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

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

Ce congé est fractionnable en demi-journées.

Article Lp. 242-53

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

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

1° deux entraîneurs pour les sports collectifs ;

2° un entraîneur pour les sports individuels.

Article Lp. 242-54

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

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

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

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

Article R. 242-26

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

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

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

Article R. 242-27

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

La demande de congé doit être accompagnée :

- d'une attestation délivrée par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie dans des conditions arrêtées par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

- d'une attestation de la ligue ou du club pour le compte duquel le déplacement a lieu certifiant que le salarié n'est pas rémunéré ou indemnisé par celui-ci dans le cadre de son déplacement.

Article R. 242-28

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

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

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

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

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

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

Article R. 242-29

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

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

Article Lp 242-55

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

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

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

Article Lp. 242-56

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

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

Article Lp. 242-57

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

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

Ce refus est motivé à peine de nullité.

Article R. 242-30

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

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

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

Article Lp. 242-58

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

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

Article Lp. 242-59

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

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

Article R. 242-31

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

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

Article R. 242-32

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

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

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

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

Article Lp. 242-60

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

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

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

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

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

Article Lp. 242-61

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

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

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

Article Lp. 242-62

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

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

Article Lp. 242-63

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

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

Article Lp. 242-64

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

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

Section 10 : Congé pour permanence syndicale

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

Article Lp. 242-65

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

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

Article R. 242-33

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

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

Article Lp. 242-66

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

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

- Entre 50 et 100 salariés : un bénéficiaire ;

- Entre 101 et 200 salariés : deux bénéficiaires ;

- Entre 201 et 300 salariés : trois bénéficiaires ;

- Entre 301 et 700 salariés : quatre bénéficiaires ;

- Entre 701 salariés et plus : six bénéficiaires.

Article Lp. 242-67

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

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

Article R. 242-34

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

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

Article Lp. 242-68

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

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

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

Article R. 242-35

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

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

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

Article Lp. 242-69

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

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

Article R. 242-36

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

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

La décision de report ou de refus est motivée.

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

Article Lp. 242-70

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

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

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

Article R. 242-37

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

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

Article Lp 242-71

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

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

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

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

Article Lp. 242-72

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

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

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

Section 11 : Congés pour responsabilités coutumières.

Article Lp. 242-73

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

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

Par autorité coutumière, il convient d'entendre les personnes mentionnées à l'article 2 de la loi du pays n° 2006-15 du 15 janvier 2007[1].

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

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

Voir aussi :

Article R. 342-38

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

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

- soit la convocation de l'officier public coutumier pour la signature de l'acte coutumier de décès ;

- soit toute preuve utile justifiant la date de la cérémonie coutumière liée à la fête de l'igname ou celle de l'intronisation d'une autorité coutumière.

Article R. 242-39

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

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

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

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

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

Article Lp. 272-74

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

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

Article Lp. 242-75

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

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

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

Article Lp. 242-76

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

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

Article Lp. 242-77

Le congé pour responsabilités coutumières n'est pas rémunéré.

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

Article Lp. 242-78

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

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

Article Lp. 242-79

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

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

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

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

Article R. 242-40

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

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

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

Passé ce délai, le congé est réputé acquis.

Chapitre III : Dispositions pénales

Article R. 243-1

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

Article R. 243-2

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

Titre V : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX JEUNES TRAVAILLEURS

Chapitre I : Age d'admission

Article Lp. 251-1

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

Article Lp. 251-2

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

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

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

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

Article Lp. 251-3

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

Article R. 251-1

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

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

- L'accord écrit du représentant légal de l'enfant ;

- Les caractéristiques de l'emploi, notamment en matière de santé et de sécurité ;

- Les dates prévues de début et de fin de période d'activité ;

- La durée quotidienne et la durée hebdomadaire de travail.

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

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

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

Voir aussi : Modèle

Chapitre II : Durée du travail

Article Lp. 252-1

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

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

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

Article Lp. 252-2

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

Article Lp. 252-3

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

Chapitre III : Travail de nuit

Article Lp. 253-1

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

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

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

Article R. 253-1

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

Chapitre IV : Repos et congés

Article Lp. 254-1

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

Article Lp. 254-2

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

Article Lp. 254-3

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

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

Chapitre V : Salaire

Article R. 255-1

Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les jeunes salariés perçoivent une rémunération dont le montant horaire calculé en fonction de leur âge est au moins égal à :

- 25 % du salaire minimum garanti horaire ou du salaire minimum horaire fixé par la convention collective applicable dans l'entreprise pour les salariés de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi occupé, pour les jeunes qui ont atteint l'âge de quatorze ans ;

- 35 % du salaire minimum garanti horaire ou du salaire minimum horaire fixé par la convention collective applicable dans l'entreprise pour les salariés de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi occupé, pour les jeunes âgés entre quinze et seize ans.

Pendant toute la durée de leur contrat, les jeunes salariés sont affiliés à la CAFAT au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, au taux du secteur d'activité de l'entreprise.

Chapitre VI : Dispositions pénales

Article R. 256-1

Sont punies des peines d'amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe, les infractions aux dispositions des articles Lp. 254-1 et Lp. 254-2.

Article R. 256-2

En cas d'infraction aux dispositions concernant le travail des enfants l'affichage du jugement peut, suivant les circonstances et en cas de récidive seulement, être ordonné par le tribunal.

Le tribunal peut également ordonner, dans le même cas, l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux de la Nouvelle-Calédonie.

Les pénalités réprimant les infractions relatives au travail des enfants ne sont pas applicables lorsque l'infraction a été le résultat d'une erreur provenant de la production d'actes de naissance, livrets ou certificats contenant de fausses énonciations ou délivrés par une autre personne.

Article R. 256-3

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 8

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à la durée du travail de jeunes travailleurs prévues par les articles Lp. 252-1 et Lp. 252-2 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

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

Article R. 256-4

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 8

Le fait d'employer un jeune travailleur pendant une période de travail effectif ininterrompue de plus de quatre heures et demie, en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 252-3, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

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

Titre VI : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Chapitre I : Principes généraux

Section 1 : Principes généraux de prévention

Intitulé remplacé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6 I

Sous-section 1 : Obligations de l'employeur

Intitulé remplacé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6 II

Article Lp. 261-1

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-6°

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

1° des actions de prévention des risques professionnels ;

2° des actions d'information et de formation ;

3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte des évolutions du contexte et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Voir aussi :

Jurisprudence

Obligation de sécurité : Le tribunal du travail applique la jurisprudence constante de la Cour de cassation (Assemblée Plénière, 24 juin 2005) au terme de laquelle : « *l'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié. Il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que sa responsabilité soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage* » (TTN, 7 avril 2006, n° 04/00404).

Il appartient au demandeur de rapporter la preuve d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et d'établir la faute inexcusable (CAN, 3 septembre 2008, n° 08/20).

Il a été ainsi jugé que :

- la manutention de charges d'une tonne constitue incontestablement un danger que l'employeur ne pouvait ignorer et qu'ainsi, il lui appartenait de mettre en place des systèmes de sécurité appropriés de sorte que quelle que soit l'inattention de la victime, celle-ci soit préservée de ce danger (TTN, 9 novembre 2007, n° 06/0336) ;

- est retenue la faute inexcusable de l'employeur (lycée professionnel) qui aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son élève en utilisant une machine dépourvue d'organe de sécurité et qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (TTN, 7 avril 2006, n° 04/00404) ;

- est retenue la faute inexcusable de l'employeur qui a fait preuve d'imprudence, de négligence, d'un manque de surveillance et d'un manque de contrôle des consignes de sécurité. Ces éléments caractérisent la conjonction chez l'employeur de la connaissance des facteurs de risque et de l'absence de mesure pour l'empêcher (CAN, 7 novembre 2007, n° 06/677) ;

- l'employeur est responsable des négligences dans l'organisation de la circulation des personnes et des véhicules à l'intérieur de son dock, dans la vérification des aptitudes à la conduite des caristes et dans l'équipement de sécurité des chariots élévateurs. En l'espèce, constitue une faute inexcusable, la manœuvre hâtive du conducteur d'un chariot élévateur, salarié intérimaire, non pourvu du permis de cariste, qui a heurté la victime marchant et discutant avec un client sous l'auvent du dock commercial (CAN, 15 novembre 2007, n° 07/63) ;

- l'employeur est responsable dès lors qu'il est établi qu'il connaissait les dangers représentés par l'amiante environnemental et qu'il a exposé le salarié à l'inhalation de poussière d'amiante naturellement présent dans les roches (dans des zones amiantifères) et dont les fibres ont été libérées par les travaux notamment de terrassement exécutés par le salarié. L'employeur a, de par sa connaissance du danger de l'amiante environnemental, commis une faute inexcusable (TTN, 1er août 2008, n° 07/00226) ;

- faute d'avoir refusé l'accès du salarié à l'échafaudage ou de lui avoir imposé le port du harnais de sécurité, l'employeur s'est rendu coupable d'une imprudence et d'un manquement aux obligations en matière de sécurité qui sont directement à l'origine de l'accident mortel dont a été victime son salarié (CAN, 9 octobre 2007, n° 06/160).

La jurisprudence de la Cour de cassation confirme la connaissance incontestable des effets néfastes de l'amiante dans les années 1960-1980 en considérant que la faute inexcusable doit être retenue à l'encontre tant d'un spécialiste de l'amiante que d'un simple utilisateur qui exposait sans mesure de protection ses salariés dans les années 1960-1970 aux risques de l'amiante (TTN, 13 mars 2012, n° 10/00268).

L'employeur qui laisse un camion dangereux à la disposition de ses salariés alors qu'il avait conscience ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il exposait ses salariés depuis la visite technique commet une faute inexcusable qui a été une des causes déterminantes à l'origine de l'accident dont a été victime le salarié (TTN, 09 octobre 2012, n° 10/00201).

L'employeur qui est responsable des moyens mis à la disposition de ses salariés n'a pas veillé à ce que ses ouvriers soient encadrés par un chef de chantier soucieux du respect des modes opératoires avec un matériel adapté au choix des prestations, le chef de chantier, son préposé s'étant borné à donner des instructions sans préciser l'engin à utiliser et sans vérifier la manœuvre. Par ailleurs, il résulte du rapport que le contrôleur général en charge de l'enquête sur cet accident a relevé plusieurs infractions et notamment une formation insuffisante des salariés (TTN, 09 octobre 2012, n° 10/0018).

A propos d'un accident de déchargement d'un navire : l'employeur aurait dû avoir conscience du danger auquel il exposait son salarié, en le laissant utiliser un matériel et un mode opératoire inadaptés à la charge pour effectuer une manœuvre dangereuse et en ne lui ayant pas donné la formation et les consigne de sécurité nécessaires pour prévenir tout accident. La faute inexcusable est donc, en l'espèce, caractérisée (TTN, 10 juillet 2012, n° 11/00083).

Même en cas d'accident du travail survenu au cours d'un prêt de main d'œuvre, le fait que l'employeur de la victime soit seul tenu responsable n'exclut pas son recours contre l'entreprise qui a utilisé l'activité de la victime, un tel recours n'étant que l'application du partage de responsabilité entre co-auteurs de fautes dommageables (Soc., 25 novembre 1965). Ainsi, l'employeur a failli à ses obligations en ne donnant pas des instructions à ses employés de faire vérifier l'état du matériel. Le fait que celui-ci n'appartenait pas à l'employeur ne le dispensait pas de le contrôler avant les opérations et d'utiliser un autre matériel que celui fourni par l'entreprise. Le mode opératoire inadapté à la charge pour effectuer une manœuvre dangereuse, le manque de formation du personnel et l'absence de consignes de sécurité de nature à prévenir l'accident, étaient de nature à caractériser la faute inexcusable de l'employeur (CAN, 26 juin 2014, n° 12/298).

Manque à son obligation de sécurité/résultat, l'employeur qui n'a pas évalué le risque psychosocial encouru par le salarié quant aux décisions annoncées brutalement sans aucune considération de la situation professionnelle et personnelle de celui-ci (TTN, 24 novembre 2015, n°13/00076).

Manque à son obligation de sécurité/résultat l'employeur qui commet des actes répétés de nature à causer une dégradation de l'état de santé du salarié. En l'espèce a notamment été retenu par le juge comme contribuant à la dégradation des conditions de travail, l'organisation du temps de travail du salarié (heures d'affluence) et les déplacements qu'il devait faire en plus de ses consultations de 16h à 19h,générant un stress permanent, la notification de la mise à pied conservatoire par huissier de justice sur son lieu de travail devant une autre salariée alors qu'il n'a jamais refusé de recevoir un courrier et qui constitue un acte humiliant (TTN, 29 décembre 2015, n°13/00244).

La faute inexcusable est caractérisée lorsque la société, entreprise avisée et très expérimentée dans le domaine de la mine ne pouvait ignorer le danger propre au travail de chargement de minerais et devait faire preuve d'une vigilance toute particulière pour que son matériel soit équipé de manière réglementaire et que ses salariés soient formés et informés des dangers de l'utilisation des engins en donnant par ailleurs des consignes claires et précises sur les taches et mesures à effectuer par chacun de ses salariés en fonction de leurs aptitudes et leurs compétences (TTN, 30 août 2016, n° 15/00091).

L'employeur ne peut se borner :

- à démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour mettre un terme, dès qu'il en a eu connaissance, à l'atteinte à la santé ou à la sécurité subie par son salarié, l'objet de l'obligation de sécurité de résultat étant la prévention ;

- à affirmer qu'elle n'avait pas reçu de recommandation quant au matériel concerné par l'accident.

Il résulte de l'exposition au risque, de la conscience du danger et de l'absence d'effectivité des mesures prises aux fins de protection de son salarié que la faute inexcusable de l'employeur est caractérisée (CAN, 30 janvier 2018, n° RG 16/115).

Il est indifférent que le salarié ait fait preuve d'imprudence en ne portant pas de harnais de sécurité et que l'échafaudage ait été déséquilibré lors d'une manœuvre maladroite commise par un salarié qui n'était pas titulaire du permis de conduire, puisque les infractions à la délibération n° 35/CP ont concouru à la réalisation du sinistre (CAN, 10 septembre 2019, n° RG 17/19).

Article Lp. 261-2

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-6°

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article Lp. 261-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° éviter les risques ;

2° évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° combattre les risques à la source ;

4° adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail ainsi que des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone, le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° planifier la prévention en recherchant une cohérence d'ensemble ; elle intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations de travail et l'influence des facteurs ambiants au travail, notamment les risques d'atteinte à la dignité et à la santé physique et psychique des personnes ;

8° prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article R. 261-8

Remplacé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 2
Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 VIII

Les dispositions du deuxièmement de l'article Lp. 261-2, de l'article Lp. 261-3 et de la présente délibération sont applicables aux entreprises assujetties, selon le calendrier suivant :

1° A compter du 1er juillet 2010 : aux entreprises et établissements occupant 50 salariés et plus soumis à autorisation dans le cadre de la réglementation sur les installations classées pour la protection de l'environnement ;

2° A compter du 1er janvier 2011 : aux entreprises et établissements relevant des activités industrielles, de production et de distribution d'électricité, de gaz et d'eau, de construction, de blanchisserie et teinturerie de gros, d'assainissement, voierie et gestion des déchets, de transports et communication au sens de la nomenclature d'activité et de produits applicable lorsque ceux-ci occupent 50 salariés et plus ou sont soumis à autorisation dans le cadre de la réglementation sur les installations classées pour la protection de l'environnement ;

3° A compter du 1er janvier 2012 : à toutes les entreprises et établissements occupant 50 salariés et plus ainsi qu'aux entreprises et établissements relevant des activités industrielles, de production et de distribution d'électricité, de gaz et d'eau, de construction d'assainissement, voierie et gestion des déchets, de blanchisserie et teinturerie de gros et de détail, de transports et communication au sens de la nomenclature d'activité et de produits applicable, lorsque ceux-ci occupent 11 salariés et plus ;

4° A compter du 1er janvier 2013 : aux entreprises et établissements occupant 11 salariés et plus ;

5° A compter du 1er janvier 2015 : aux entreprises et établissements occupant des salariés.

Article R. 261-13

Créé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 3

Lorsque les mesures de préventions collectives s'avèrent inefficaces ou insuffisantes, l'employeur met à la disposition du travailleur exposé les équipements individuels de protection appropriés et impose leur utilisation régulière.

Article Lp. 261-3

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

Il justifie par tout moyen de la mise en œuvre de cette obligation notamment auprès de l'autorité administrative.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Article R. 261-4

Remplacé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 2

L'évaluation des risques réalisée en application de l'article Lp. 261-3 comprend :

- une identification des dangers : le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs ;

- une analyse des risques, résultat de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers.

Voir aussi :

Article R. 261-5

Remplacé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 2

L'évaluation des risques est révisée au moins tous les trois ans ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Article R. 261-6

Remplacé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 2

L'employeur transcrit et met à jour dans un dossier d'évaluation des risques constitué à cet effet, les résultats de l'évaluation des risques.

Ce dossier est réalisé sur tout support écrit garantissant la conservation et la consultation du document.

Article R. 261-7

Remplacé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 2

Le dossier d'évaluation des risques est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de contrôle et de prévention de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 261-4

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°

Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

Article Lp. 261-5

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°

L'employeur prend les mesures appropriées pour que seuls les travailleurs qui ont reçu des instructions adéquates puissent accéder aux zones de risque grave et spécifique.

Article Lp. 261-6

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°

Lorsque, dans un même lieu de travail, les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par délibération du congrès.

Sous-section 2 : Organisation de la prévention dans l'entreprise

Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6-III

Article Lp. 261-7

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°
Complété par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 4

Conformément aux obligations définies à l'article Lp. 261-1, l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par délibération du congrès. Cette délibération pourra fixer un seuil du nombre de salariés en dessous duquel le chef d'entreprise pourra se désigner lui-même à ce titre.

Une délibération du congrès détermine les conditions de désignation d'un délégué à la sécurité à bord des navires.

Article Lp. 261-8

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°

Les travailleurs désignés conformément à l'article Lp. 261-7 ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de prévention des risques professionnels. Ils doivent avoir les capacités nécessaires et disposer d'un temps approprié ainsi que des moyens requis pour leur mission.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par délibération du congrès.

Article Lp. 261-9

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-6°

Lorsque les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser les activités de protection et de prévention prévues à l'article Lp. 261-7, l'employeur fait appel à des compétences extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement. Dans ce cas, les personnes ou services concernés sont informés par l'employeur des facteurs connus ou suspectés d'avoir des effets sur la santé et la sécurité des travailleurs, et ont accès aux informations utiles.

Les personnes ou services concernés doivent avoir les aptitudes nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis.

Les travailleurs désignés ou les personnes extérieures consultées sont en nombre suffisant pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement et/ou des risques auxquels les travailleurs sont exposés ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise et/ou de l'établissement.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par délibération du congrès.

Sous-section 3 : Obligations des travailleurs

Intitulé créé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6-IV

Article Lp. 261-10

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou omissions au travail notamment en se conformant aux instructions données par l'employeur et celles figurant au règlement intérieur, le cas échéant.

Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

1° utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens ;

2° utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place ;

3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement ;

4° signaler toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection.

Article Lp. 261-11

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°

Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs, y compris pour les travailleurs intérimaires.

Sous-section 4 : Dispositions d'application

Intitulé créé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6-V

Article Lp. 261-12

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 6°

Pour protéger la santé et assurer la sécurité de toutes les personnes qui interviennent sur un chantier de bâtiment et de travaux publics, les principes généraux de prévention définis à l'article Lp. 261-2 sont applicables dans les opérations de construction de bâtiments ainsi que de génie civil tant au cours de la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet que pendant la réalisation de l'ouvrage.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par délibération du congrès qui définit les obligations des maîtres d'ouvrages, maîtres d'œuvres et entreprises selon la durée ou le volume des travaux. Elle prévoit notamment l'institution d'une fonction de coordination sur chantier en matière de protection de la santé et de sécurité.

Article R. 261-1

Remplacé par la délibération n° 207 du 7 août 2012 – Art. 38, I.

Toute ouverture de chantier de travaux occupant au moins dix personnes pendant plus d'une semaine fait l'objet d'une déclaration auprès de l'inspecteur du travail mentionnant :

- l'adresse précise du chantier ;

- le maître(s) d'ouvrage : nom(s), adresse(s), téléphone(s), mail(s) ;

- la nature de l'ouvrage ;

- la date présumée de début des travaux sur le chantier.

Si le chantier est soumis à coordination santé sécurité, les coordonnées du coordonnateur santé sécurité (nom, adresse, téléphone, mail) sont indiquées.

Article R. 261-1-1

Créé par la délibération n° 207 du 7 août 2012 – Art. 38, II.

Tout entrepreneur travaillant sur un chantier ayant donné lieu à la délivrance d'un permis de construire doit, pendant la durée de ce chantier, afficher sur ce chantier son nom, sa raison sociale ou sa dénomination sociale, son adresse, son numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés, ou au répertoire des métiers ou les deux.

L'affichage est assuré sur un panneau dont les indications sont lisibles de la voie publique.

Article R. 261-1-2

Créé par la délibération n° 207 du 7 août 2012 – Art. 38, II.
Modifié par la délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 – Art 2

Le défaut d'affichage prévu à l'article R. 261-1-1 ainsi que le défaut de déclaration prévu à l'article R.261-1 sont passibles d'une amende administrative dont le montant est au plus égal à 200 000 Frs.

L'inspecteur du travail, ou le contrôleur, est habilité à constater ces infractions.

Au vu de ce constat, le directeur du travail et de l'emploi informe l'employeur ou l'entrepreneur selon les cas, de l'irrégularité constatée et de son intention de prononcer à son encontre une sanction administrative.

L'employeur ou selon le cas l'entrepreneur, dispose d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations. Il peut se faire assister d'un avocat ou de toute personne de son choix ou représenter par un mandataire.

Si les observations présentées n'apportent pas d'éléments nouveaux de nature à modifier sa position, le directeur du travail et de l'emploi, par décision motivée notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, astreint l'employeur ou le maître d'ouvrage de la sanction prévue pour l'infraction constatée.

Section 2 : Importation, fabrication et vente

Intitulé remplacé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6 VI

Article Lp. 261-13

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2, 1°

Dans l'intérêt de la santé et de la sécurité au travail, la fabrication, l'importation, la vente ou l'emploi des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs peuvent être limités, réglementés ou interdits.

La liste des substances et préparations concernées est arrêtée par l'autorité administrative.

Section 3 : Autres dispositions

Intitulé modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6 VII

Article Lp. 261-14

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-1°

Les établissements et locaux dans lesquels sont employés les salariés sont tenus dans un état constant de propreté et présentent les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Ils sont aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins sont installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité.

Article Lp. 261-15

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-1°

Sans préjudice de l'application des autres prescriptions légales, les vendeurs ou distributeurs de substances ou préparations dangereuses, ainsi que les employeurs qui en font usage, procèdent à l'étiquetage de ces substances ou préparations dans les conditions déterminées par voie règlementaire.

Article R. 261-2

Modifié par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 1er

L'étiquetage mentionné à l'article Lp. 261-15 est apposé sur tout récipient, sac ou enveloppe contenant les substances ou préparations dangereuses. Cet étiquetage indique le nom et l'origine de la substance ou préparation, les dangers que présente son emploi et les précautions à prendre pour s'en prémunir.

Les récipients, sacs et enveloppes contenant des substances ou préparations dangereuses doivent être solides et étanches.

Article Lp. 261-16

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-1°

Les récipients, sacs ou enveloppes vides ayant contenu des substances ou préparations dangereuses, doivent être manipulés, stockés et détruits avec les mêmes précautions que ces substances ou préparations.

Les mêmes règles sont appliquées aux effluents et résidus industriels en veillant tout particulièrement à la protection en cas d'altération.

Article Lp. 261-17

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-1°

Il est interdit à tout chef d'établissement et, en général, à toute personne ayant autorité sur les travailleurs, de laisser entrer ou séjourner dans l'entreprise des personnes en état d'ivresse manifeste, qu'il s'agisse d'un membre du personnel ou d'un tiers à l'entreprise.

Si la personne conteste l'état d'ivresse qui lui est reproché, il lui revient d'en apporter la preuve contraire.

L'employeur peut interdire de travailler à la personne qui ne jugerait pas utile d'apporter cette preuve.

Article Lp. 261-18

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-2°

Des délibérations du congrès déterminent :

1° Les mesures générales de santé et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, le couchage du personnel, les travaux sous-marins ou les précautions à prendre contre les incendies ;

2° Les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail ;

3° Les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement dans les établissements assujettis, des institutions ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions mentionnées ci-dessus et de contribuer à l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail et à la promotion de la santé des travailleurs ;

4° Les travaux pour lesquels il est interdit d'occuper des femmes ainsi que les conditions de séjour dans les locaux et tous lieux affectés à ces travaux ;

5° Les travaux pour lesquels il est interdit d'occuper des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, ainsi que les conditions de séjour dans les locaux et tous les lieux affectés à ces travaux.

Article R. 261-3

Modifié par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 1er
Modifié par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er – III
Modifié par la délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 – Art 4

Les délibérations mentionnées à l'article Lp. 261-18 sont prises après avis du conseil du dialogue social.

Article Lp. 261-19

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-2°

Les délibérations mentionnées à l'article Lp. 261-9 et ayant pour objet l'hébergement du personnel par les entreprises sont également applicables aux installations établies en dehors des établissements ou chantiers régis par les dispositions de cet article.

Article Lp. 261-20

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-2°

Les délibérations mentionnées à l'article Lp. 261-9 organisent par branche d'activité, en fonction des risques constatés, la limitation progressive des modes de travail par équipes successives, des cadences et des rythmes de travail lorsqu'ils sont de nature à affecter la santé et la sécurité des travailleurs.

Section 4 : Droit d'alerte et de retrait

Intitulé créé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6 VIII

Voir aussi :

Article Lp. 261-21

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-5°

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur ou son représentant de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au travailleur de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Article Lp. 261-22

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-5°

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

Ces dispositions ne peuvent être appliquées qu'en cas de carence de l'employeur ou de son représentant devant la situation de travail qui lui a été présentée soit par le salarié lui-même, soit par un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article Lp. 261-23

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-5°

Le droit d'alerte est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Section 5 : Formation à la sécurité

Intitulé créé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6 IX

Article Lp. 261-24

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-5°

L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité, au bénéfice :

1° Des travailleurs qu'il embauche ;

2° Des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ;

3° A la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins un mois.

Article R. 261-9

Créé et modifié par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 3 et 4

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant celle des autres personnes occupées dans l'établissement.

A cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires lui sont donnés, dans les conditions fixées aux articles R. 261-10, R. 261-11, et R. 261-12, en ce qui concerne les conditions de circulation dans l'entreprise, l'exécution de son travail et les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre.

En fonction des risques à prévenir, l'utilité des mesures de sécurité prescrites par l'employeur lui est expliquée.

Article R. 261-10

Créé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 3

La formation à la sécurité relative à la circulation des personnes a pour objet d'informer le travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé, des règles de circulation des véhicules et engins de toute nature sur les lieux de travail et dans l'établissement, de lui montrer les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il sera appelé à travailler et aux locaux sociaux, de lui préciser les issues et dégagements de secours à utiliser pour le cas de sinistre et de lui donner, si la nature des activités exercées le justifie, des instructions d'évacuation pour le cas notamment d'explosion, de dégagement accidentel de gaz ou liquides inflammables ou toxiques.

Cette formation est dispensée dans l'établissement.

Article R. 261-11

Créé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 3

La formation à la sécurité relative à l'exécution du travail a pour objet d'enseigner au travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé, les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations, de lui expliquer les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou celle des autres salariés, de lui montrer le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et de lui expliquer les motifs de leur emploi.

Cette formation s'intègre dans la formation ou les instructions professionnelles que reçoit le travailleur. Elle est dispensée sur les lieux de travail ou, à défaut, dans des conditions équivalentes.

Article R. 261-12

Créé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 3

La formation à la sécurité a également pour objet de préparer le travailleur sur la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail.

Cette formation est dispensée dans le mois qui suit l'affectation du travailleur à son emploi.

Article Lp. 261-25

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-5°

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut les délégués du personnel, est consulté sur l'organisation d'une formation à la sécurité au bénéfice des travailleurs concernés.

Chapitre II : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Section 1 : Conditions de mise en place

Article Lp. 262-1

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de cinquante salariés et plus.

La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint de manière continue pendant les douze mois précédents.

Voir aussi :

Article Lp. 262-2

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

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel, et les délégués de bord ont les mêmes missions et moyens que les membres de ces comités. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

Article Lp. 262-3

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel et les délégués de bord sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article Lp. 262-4

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de moins de cinquante salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette décision peut être contestée devant le directeur du travail et de l'emploi.

Article R. 262-1

La décision de l'inspecteur du travail mentionnée à l'article Lp. 262-4, peut être contestée dans un délai de quinze jours devant le directeur du travail et de l'emploi.

Article Lp. 262-5

Des délégués à la sécurité des mineurs sont élus par les salariés des établissements affectés au travail des mines et carrières.

Ces délégués ont pour mission de visiter les travaux des mines ou carrières afin d'en examiner les conditions de santé et de sécurité pour le personnel qui y est occupé et, en cas d'accident, les conditions dans lesquelles cet accident s'est produit.

Article Lp. 262-6

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui résultent d'accords collectifs.

Section 2 : Attributions

Sous-section 1 : Missions

Article Lp. 262-7

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

1° De contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Article R. 262-2

Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues aux articles Lp. 262-7 à Lp. 262-16.

Article Lp. 262-8

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes.

Article Lp. 262-9

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des missions de prévention. Le refus de l'employeur est motivé.

Article Lp. 262-10

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, à intervalles réguliers à des inspections dans l'exercice de sa mission.

La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité.

Article Lp. 262-11

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Article Lp. 262-12

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander à entendre le chef d'établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Sous-section 2 : Consultations obligatoires

Article Lp. 262-13

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liés ou non à la rémunération du travail.

Article Lp. 262-14

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civiles et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Article Lp. 262-15

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les documents se rattachant à sa mission notamment sur le règlement intérieur.

Article Lp. 262-16

Indépendamment des consultations obligatoires prévues par la présente sous-section, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel.

Voir Article R. 262-2 sous l'article Lp. 262-7

Sous-section 3 : Rapport et programme annuels

Article Lp. 262-17

Au moins une fois par an, l'employeur présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

1° Un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis aux sous-sections 1 et 2 ;

2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Article R. 262-3

Le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail mentionné au 2° de l'article Lp. 262-17 est établi à partir des analyses définies à l'article Lp. 262-8.

Il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire notamment aux prescriptions légales en matière de santé et de sécurité. Il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Article Lp. 262-18

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émet un avis sur le rapport et sur le programme annuel de prévention mentionnés à l'article Lp. 262-17. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe du rapport.

L'employeur transmet pour information le rapport et le programme au comité d'entreprise accompagné de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le procès-verbal de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Section 3 : Composition et désignation

Sous-section 1 : Composition

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

Article Lp. 262-19

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

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend :

1° L'employeur ou son représentant, président ;

2° Une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise, les délégués du personnel et les délégués de bord.

Assistent, en outre, avec voix consultative le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel et, s'il en existe, l'agent chargé de la sécurité.

Article R. 262-4

Le comité d'hygiène et de sécurité est composé :

1° Dans les entreprises occupant moins de 50 salariés, par une délégation du personnel composée de deux personnes dont un agent de maîtrise ou un cadre ;

2° Dans les entreprises occupant au plus cent quatre-vingt-dix-neuf salariés, par une délégation comprenant trois salariés dont un agent de maîtrise ou un cadre ;

3° Dans les entreprises occupant de deux cents à quatre cent quatre-vingt-dix-neuf salariés, par une délégation comprenant quatre salariés dont un agent de maîtrise ou un cadre ;

4° Dans les entreprises occupant cinq cents salariés et plus, la délégation comprend en outre deux salariés par tranche supplémentaire de cinq cents salariés. Dans la mesure du possible, la part réservée aux cadres ou aux agents de maîtrise doit être égale au tiers de la délégation du personnel.

Article R. 262-5

La liste nominative des membres du comité est affichée dans les locaux de travail.

Elle comporte l'indication du lieu de travail habituel des membres.

Article Lp. 262-20

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel, à titre consultatif et occasionnel, à toute personne de l'entreprise ayant une qualification utile.

Sous-section 2 : Désignation

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

Article Lp. 262-21

Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire parmi les représentants du personnel.

Article R. 262-6

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour une durée de deux ans. Le mandat est renouvelable.

Si pendant la durée normale de son mandat un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois pour la période de mandat restant à courir, sauf si cette durée est inférieure à trois mois.

Article R. 262-7

Tout salarié de l'entreprise âgé de dix-huit ans accomplis peut être désigné à condition de travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et de n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles L.5 et L. 6 du code électoral.

Le salarié occupant un emploi à temps partiel dans plusieurs entreprises ne peut être désigné que dans l'une de ces entreprises.

Ce mandat est cumulable avec un autre mandat de représentant du personnel.

Article R. 262-8

Lorsque le mandat du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail vient à expiration, ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu, le collège mentionné à l'article Lp. 262-19 se réunit dans un délai de quinze jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance.

Le procès-verbal des travaux du collège est remis, dès la conclusion de ceux-ci à l'employeur qui l'adresse, dans un délai de huit jours à compter de la réception, à l'inspecteur du travail.

Section 4 : Fonctionnement

Sous-section 1 : Réunions

Article Lp. 262-22

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité à haut risque. Les réunions ont lieu dans un local approprié, dans l'entreprise et pendant les heures de travail, sauf cas d'urgence.

Article Lp. 262-23

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel

Article R. 262-9

L'inspecteur du travail est prévenu de toutes les réunions du comité et peut y assister, de même que les agents du service de prévention de la CAFAT.

Article R. 262-10

L'ordre du jour de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire. Il est transmis, avec les documents nécessaires, aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi qu'à l'inspecteur du travail au moins quinze jours avant la séance, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Article R. 262-11

Le président participe à tous les votes.

Les décisions du comité sont prises à la majorité des membres présents.

Les procès-verbaux des réunions sont conservés dans l'entreprise et tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents du service de prévention de la CAFAT.

Sous-section 2 : Informations

Article Lp. 262-24

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions

Article Lp. 262-25

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Article R. 262-12

Les registres tenus en application des dispositions réglementaires imposant la vérification de certaines installations et de certaines machines et engins sont présentés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que les rapports auxquels ces registres font référence.

Le comité est informé par son président des observations de l'inspecteur du travail et des agents du service de prévention de la CAFAT faites dans le domaine relevant de sa compétence.

Sous-section 3 : Recours à un expert

Article Lp. 262-26

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert lorsqu'un risque grave révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

Les frais d'expertise sont à la charge l'employeur.

Article Lp. 262-27

En cas de désaccord avec l'employeur sur la nécessité d'une telle expertise ou son coût, la décision est prise par le juge.

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article Lp. 262-25.

Sous-section 4 : Heures de délégation

Article Lp. 262-28

L'employeur laisse aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

1° Deux heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;

2° Cinq heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;

3° Dix heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;

4° Quinze heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1499 salariés ;

5° Vingt heures par mois dans les établissements employant 1500 salariés et plus.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Jurisprudence

Calcul de l'effectif : Le seuil d'effectif doit s'apprécier mois par mois, l'employeur devant justifier de chaque changement d'effectif susceptible d'avoir une incidence sur le nombre d'heures de délégation (TTN, 21 juillet 2006, n° 04/00282).

Paiement des heures de délégation : L'obligation de l'employeur de payer à l'échéance normale comme temps de travail le temps nécessaire au représentant du personnel au CHSCT pour l'exercice de ses fonctions est limitée aux heures dont le nombre est fixé par la loi. Cette obligation ne s'étend pas aux heures prises en fonction de circonstances exceptionnelles dont il appartient au salarié, en cas de contestation de l'employeur, d'établir l'existence ainsi que la conformité de leur utilisation avec l'objet du mandat représentatif préalablement à tout paiement par l'employeur (CAN, 25 octobre 2007, n° 06/437).

Article Lp. 262-29

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

Est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, le temps passé :

1° Aux réunions ;

2° Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

3° A la recherche de mesures préventives dans toutes situations d'urgence et de gravité.

Chapitre III : SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

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

Section 1 : Missions et organisation

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

Paragraphe 1 : Dispositions générales.

Article Lp. 263-1

Remplacé par la loi du pays n° 2020-7 du 15 mai 2020 – Art. unique I

L'employeur organise un service de santé au travail.

Il organise les visites et le suivi des salariés.

Le salarié se présente aux convocations des services de santé au travail.

Article R. 263-1

Modifié par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 9.
Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Le service de santé au travail est :

1° Soit organisé sous la forme d'un service autonome d'entreprise lorsque les conditions d'effectifs sont réunies ;

2° Soit rattaché au service de santé au travail interentreprises.

Article R. 263-2

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

La condition d'effectif mentionnée au 1° de l'article R. 263-1 est la suivante :

1° Entre 400 et 1000 salariés, l'entreprise peut organiser un service autonome de santé.

2° Les entreprises organisent un service autonome de santé au travail dès lors qu'elles atteignent 800 salariés d'une part et que50 % de leurs effectifs sont couverts par un suivi individuel renforcé. Au-delà de 1000 salariés, l'entreprise organise un service autonome de santé. L'effectif doit être atteint durant une année.

Article R. 263-3

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Les entreprises qui ne relèvent pas d'un service autonome de santé au travail en application de l'article R. 263-1 adhèrent au service de santé au travail interentreprises.

Toutefois, l'entreprise, quel que soit son effectif, peut faire suivre ses salariés ou une partie d'entre eux, par le service de santé autonome de l'entreprise dans laquelle ses salariés, ou une partie d'entre eux, interviennent régulièrement en tant qu'entreprise extérieure. Dans ce cas, une convention est conclue entre l'entreprise qui dispose du service de santé autonome et l'entreprise occupant les salariés concernés. L'employeur transmet au service de santé au travail interentreprises le nom des salariés concernés.

Article Lp. 263-2

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

Les services de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de « médecins du travail ».

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;

5° Accompagnent les travailleurs victimes de violences ou de harcèlement moral ou sexuel sur leur lieu de travail.

Article Lp. 263-3

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

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail notamment en surveillant les conditions d'hygiène et de sécurité au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Les missions définies à l'article Lp. 263-2 sont exercées par les médecins du travail en toute indépendance.

Dans les services de santé au travail propres à l'entreprise, ils mènent leurs actions en coordination avec les employeurs, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou les délégués du personnel.

Article Lp. 263-4

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

Selon l'importance de l'entreprise, le service de santé au travail peut être propre à l'entreprise. Lorsqu'il n'est pas propre à l'entreprise il est assuré par un service de santé au travail interentreprises organisé dans les conditions prévues par une délibération.

Paragraphe 2 : Service autonome de santé au travail.

Article R. 263-3-1

Créé par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 II
Abrogé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Abrogé.

Article R. 263-4

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Le service autonome est administré par l'employeur sous le contrôle du comité d'entreprise.

Il est doté des moyens en personnel, locaux et matériels lui permettant d'assurer aux salariés les garanties et prestations prévues par le présent code.

Il est agréé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie après avis du directeur du travail et de l'emploi.

Le gouvernement peut également agréer un service autonome sur une demande émanant d'un établissement public administratif ou d'une administration.

La décision motivée du gouvernement est notifiée à l'employeur dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande d'agrément.

Dans les entreprises disposant d'un service autonome de médecine du travail, où l'effectif du personnel se situe au-dessous des seuils prévus à l'article R. 263-2, le gouvernement peut, après avis du comité d'entreprise, autoriser le maintien de ce service autonome de santé au travail.

Article R. 263-5

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

L'employeur, entrant dans le champ d'application du troisième alinéa de l'article R. 263-2, constitue dans un délai d'un an le service autonome de santé du travail. Pendant ce délai et jusqu'à l'obtention de l'agrément, l'employeur est assujetti au service de santé au travail interentreprises prévu au 2° de l'article R. 263-1.

Paragraphe 3 : Le service de santé au travail interentreprises.

Article Lp. 263-5

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

Lorsque le service de santé au travail est assuré par le service de santé au travail interentreprises, les responsables de ce service sont soumis, dans les mêmes conditions que l'employeur et sous les mêmes sanctions, aux prescriptions du présent chapitre.

Article Lp. 263-6

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

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels tels que psychologues du travail, assistantes sociales mandatés après avis des médecins du travail.

Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.

Article Lp. 263-7

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

Les priorités du service de santé au travail interentreprises sont précisées, dans le respect des missions générales prévues à l'article Lp. 263-2, des orientations de la Nouvelle-Calédonie en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, d'amélioration des conditions de travail, dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu entre le service, d'une part, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie (CAFAT), d'autre part.

Article R. 263-6

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens mentionné à l'article Lp. 263-7 est conclu entre le directeur du service de santé au travail interentreprises, le président du gouvernement et la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail, et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie (CAFAT), après avis du conseil d'administration du service de santé au travail interentreprises.

Article R. 263-7

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens définit des actions visant à :

1° Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet de service pluriannuel et faire émerger des bonnes pratiques ;

2° Améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;

3° Promouvoir une approche collective et concertée et les actions en milieu de travail ;

4° Mutualiser des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises ;

5° Cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques ;

6° Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Article R. 263-8

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Le contrat pluriannuel est conclu pour une durée maximale de cinq ans. Il peut être révisé par voie d'avenants.

Paragraphe 4 : Rapport annuel d'activité.

Article Lp. 263-8

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

Un rapport annuel d'activité globale est établi par le médecin du travail. Pour le service de santé au travail interentreprises, le directeur ou son délégataire établit la synthèse annuelle de l'activité du service.

Article R. 263-9

Pour un service médical autonome, le rapport d'activité visé à l'article Lp. 263 8 est adressé au comité d'entreprise puis, dans le délai d'un mois à compter de sa présentation au conseil d'administration, il est transmis par l'employeur au directeur du travail et de l'emploi.

Pour le service de santé au travail interentreprises, ces rapports sont adressés au directeur en vue de la rédaction d'un rapport de synthèse.

Ces rapports devront notamment préciser le nombre de pathologies rencontrées, le nombre de métiers à risques et le nombre de salariés faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé.

Article R. 263-10

Le directeur du service de santé au travail interentreprises établit et présente le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail au conseil d'administration.

Le directeur du service de santé interentreprises peut faire toute proposition relative à l'organisation, au fonctionnement, à l'équipement et au budget du service de santé au travail, notamment sur le financement des examens médicaux complémentaires.

Article R. 263-11

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Le directeur du service de santé au travail interentreprises communique un exemplaire du rapport annuel d'activité au directeur du travail et de l'emploi dans un délai d'un mois à compter de sa présentation devant le conseil d'administration.

Article R. 263-12

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Un rapport comptable d'entreprise, certifié par un commissaire aux comptes, est versé en complément du rapport prévu à l'article R. 263-9.

Section 2 : Personnels concourant aux services de santé au travail

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

Sous-section 1 : Médecin du travail.

Paragraphe 1 : Missions du médecin du travail.

Article R. 263-13

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Dans le champ de ses missions :

1° Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs, notamment par :

a) L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;

b) L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;

c) La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;

d) L'amélioration de l'hygiène générale de l'établissement et l'hygiène dans les services de restauration ;

e) La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;

f) La construction ou les aménagements nouveaux ;

g) Les modifications apportées aux équipements ;

h) la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit et en horaires atypiques ;

i) L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise.

2° Il conseille l'employeur et lui transmet ses préconisations, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail, réalisées, conformément à sa mission définie à l'article Lp. 263-2, au service de la prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne.

3° Il décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, qui a une vocation exclusivement préventive et qu'il réalise avec les personnels de santé mentionnés à la section 3 du présent chapitre, qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité.

4° Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité.

Dans le service de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire se coordonne avec le service social du travail de l'entreprise, quand il existe.

Paragraphe 2 : Recrutement et conditions d'exercice.

Article Lp. 263-9

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 12
Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 4 I
Remplacé par la loi du pays n° 2020-7 du 15 mai 2020 – Art. unique, I

Un diplôme spécial est obligatoire pour l'exercice des fonctions de médecin du travail.

Une délibération détermine cette condition de diplôme.

Par dérogation au premier alinéa, une délibération détermine les conditions dans lesquelles les internes en médecine du travail ou des collaborateurs médecins non qualifiés en médecine du travail mais ayant engagé une formation en vue de l'obtention d'une telle qualification peuvent exercer, sous l'autorité d'un médecin du travail d'un service de santé au travail, les fonctions dévolues aux médecins du travail. Cette délibération détermine également les conditions dans lesquelles des personnes titulaires d'un diplôme, certificat ou autre titre permettant l'exercice de la profession de médecin du travail dans le pays d'obtention de ce diplôme, certificat ou titre peuvent être autorisées à exercer les fonctions dévolues aux médecins du travail.

Article R. 263-14

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Seul un médecin remplissant l'une des conditions suivantes peut pratiquer la médecine du travail :

1° Être qualifié en médecine du travail ;

2° Avoir été autorisé, à titre exceptionnel, à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail en application de l'article28 de la loi n° 98 -535 du 1er juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;

3° Être titulaire d'une capacité en médecine de santé au travail de prévention des risques professionnels.

Article R. 263-15

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Le service de santé au travail interentreprises peut employer des docteurs en médecine non titulaires des diplômes mentionnés à l'article Lp. 263-9 à condition qu'ils ne représentent pas plus de cinquante pour cent de l'effectif total des médecins en poste et sous réserve de l'accord du directeur du travail et de l'emploi.

Avant son entrée en fonction chaque médecin du travail est tenu de s'enregistrer auprès de la direction des affaires sanitaires et sociales conformément aux dispositions du code de santé publique de Nouvelle-Calédonie et de communiquer ses diplômes.

Article R. 263-16

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions, dans le cadre des missions définies à l'article R. 263-13. Elles sont exclusives de toute autre fonction dans les entreprises dont il a la charge et dans le service de santé au travail interentreprises dont il est salarié.

Toutefois, le médecin du travail peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits, aux collaborateurs médecins, aux internes, aux infirmiers, aux assistants de service de santé au travail ou, lorsqu'elle est mise en place, aux membres de l'équipe pluridisciplinaire. Pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent du code de la santé publique, ces activités sont exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels de santé déterminées par les dispositions de ce code.

Article R. 263-17

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Les dispositions de l'article Lp. 263 9 ne sont pas applicables aux médecins exerçant dans le cadre des conventions prévues à l'article 11 de la délibération n° 50/CP du10 mai 1989[1] relative à la médecine du travail ainsi qu'aux médecins du travail liés par un contrat de plein emploi avec une entreprise où ils n'exercent la médecine du travail qu'à temps partiel, l'autre partie de leur temps étant consacrée à la médecine de soin dans les dispensaires de ces entreprises.

Article R. 263-18

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Le médecin du travail peut être remplacé durant son absence. Lorsque la durée de l'absence excède trois mois, son remplacement est de droit. Lorsque la durée de l'absence est inférieure à trois mois, le médecin du travail peut être remplacé par un médecin du travail, par un collaborateur médecin, par un interne en médecine du travail dans les conditions mentionnées à l'article Lp. 4131-3 du code de la santé publique applicable en Nouvelle-Calédonie.

Article R. 263-19

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Le médecin du travail est recruté avec l'accord, soit du comité d'entreprise pour un service médical autonome, soit du conseil d'administration du service interentreprises. Les nominations de médecins sont portées à la connaissance des membres du conseil d'administration.

Article Lp. 263-10

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

Le médecin du travail ne pratique pas la médecine de clientèle courante.

Article Lp. 263-11

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 12
Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 4 II
Remplacé par la loi du pays n° 2020-7 du 15 mai 2020 – Art. unique, I

Le licenciement d'un médecin du travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail.

Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Article Lp. 263-12

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

En cas de contestation de la décision administrative, les dispositions du premier alinéa de l'article Lp. 354-1 ainsi que les dispositions de l'article Lp. 354-3 sont applicables.

Sous-section 2 : Collaborateur médecin.

Article R. 263-20

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 1er

Le service de santé au travail ou l'employeur ou le service médical interentreprises du travail peut recruter des collaborateurs médecins. Ces médecins s'engagent à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins. Ils sont encadrés par un médecin qualifié en médecine du travail qu'ils assistent dans ses missions.

Les collaborateurs médecins communiquent leurs titres avant leur embauche.

Ils exercent leurs fonctions dans les conditions fixées aux articles R. 263-21 et R. 263-22.

Article R. 263-21

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le collaborateur médecin remplit les missions que lui confie le médecin du travail qui l'encadre, dans le cadre du protocole écrit, prévu à l'article R.263-16 et validé par ce dernier, en fonction des compétences et de l'expérience qu'il a acquises.

Ce protocole définit notamment les conditions dans lesquelles le collaborateur médecin procède aux examens prévus dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié.

Article R. 263-22

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le collaborateur médecin dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions et suivre la formation mentionnée à l'article R. 263-20.

Il ne peut subir de discrimination en raison de l'exercice de ses missions.

Sous-section 3 : Interne en médecine du travail

Article R. 263-23

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les services de santé au travail peuvent être agréés, dans les conditions prévues par convention cadre conclue entre la Nouvelle-Calédonie, l'université de médecine de Bordeaux et l'Agence Régionale de Santé de Nouvelle Aquitaine, comme organismes extrahospitaliers accueillant en stage les étudiants de troisième cycle des études médicales inscrits au diplôme d'études spécialisées de médecine du travail.

Article R. 263-24

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Conformément au code de la santé publique applicable en Nouvelle-Calédonie, peuvent être autorisés à exercer la médecine du travail en remplacement d'un médecin du travail temporairement absent, l'étudiant en troisième cycle préparant le diplôme d'étude spécialisé en médecine du travail disposant du niveau d'études requis à l'article R. 263-23 et autorisé par l'ordre des médecins.

L'étudiant en troisième cycle préparant le diplôme d'étude spécialisé en médecine du travail peut aussi être autorisé à exercer la médecine du travail dans l'attente de la prise de fonction d'un médecin du travail.

Sous-section 4 : Personnel infirmier et premiers secours

Article R. 263-25

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'infirmier est recruté dans un service de santé au travail selon les conditions prévues par les dispositions du code de la santé publique applicable en Nouvelle-Calédonie. Si l'infirmier n'a pas suivi une formation en santé au travail, l'employeur l'y inscrit au cours des vingt-quatre mois qui suivent son recrutement et favorise sa formation continue.

Article R. 263-26

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Dans le respect des dispositions du code de la santé publique applicable en Nouvelle-Calédonie, l'infirmier exerce ses missions propres ainsi que celles définies par le médecin du travail, sur la base du protocole mentionné à l'article Lp. 263-17.

Article R. 263-27

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Un entretien infirmier peut être mis en place pour réaliser les activités confiées à l'infirmier par le protocole prévu à l'article R.263-16. Cet entretien donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi qui ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié.

L'infirmier peut également, selon les mêmes modalités, effectuer des examens complémentaires et participer à des actions d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui dans le respect des règles liées à l'exercice de la profession d'infirmier déterminées en application de l'article R. 263-25.

Article R. 263-28

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les missions de l'infirmier sont exclusivement préventives, à l'exclusion des situations d'urgence.

Article R. 263-29

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les employeurs disposant d'un service médical autonome et le directeur du service de santé au travail interentreprises, en ce qui le concerne, recrutent le personnel infirmier et secrétaire nécessaire à l'exécution des tâches techniques et administratives effectuées dans les services de santé au travail.

Dans les exploitations industrielles, agricoles ou minières présentant un risque potentiel lié à leur éloignement d'un centre médical, au délai d'intervention des secours ou aux conditions de travail, un personnel infirmier est recruté si le médecin du travail et le comité d'entreprise en font la demande.

Si l'employeur conteste la demande, la décision est prise par l'inspecteur du travail.

Article R. 263-30

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, dans chaque chantier occupant vingt personnes au moins pendant plus de quinze jours où sont effectués des travaux dangereux, un membre du personnel reçoit l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.

Le personnel titulaire d'une attestation de compétences en sauvetage secourisme du travail bénéficie d'un recyclage tous les deux ans. Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie précise les différents modes d'agrément pour la formation de secouriste.

Les salariés ainsi formés ne peuvent pas être considérés comme tenant lieu des infirmières ou infirmiers prévus à l'article R. 263-25.

Lorsque l'activité d'une entreprise ou établissement comporte un travail de jour et de nuit, et en l'absence d'infirmière ou d'infirmier, ou lorsque leur nombre ne permet pas d'assurer une présence

permanente de ce personnel, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades.

Ces mesures, précisant notamment les emplacements des postes de secours et des boîtes de secours, sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Sous-section 5 : Intervenant en prévention des risques professionnels des services de santé au travail interentreprises

Article R. 263-31

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'intervenant en prévention des risques professionnels a des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail. Il dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions.

Il ne peut subir de discrimination en raison de ses activités de prévention.

Il assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.

Article R. 263-32

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'intervenant en prévention des risques professionnels participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions d'analyse, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique les résultats de ses études au médecin du travail.

Article R. 263-33

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lorsque le service de santé au travail ne dispose pas des compétences techniques nécessaires à son intervention, il fait appel, le cas échéant, à un spécialiste de ladite technicité.

Sous-section 6 : Assistant de service de santé au travail

Article R. 263-34

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Dans le service de santé au travail interentreprises, l'assistant de service de santé au travail apporte une assistance administrative au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans leurs activités.

Il contribue également à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, par le biais de la fiche d'entreprise, notamment dans les entreprises de moins de vingt salariés. Il participe à l'organisation, à l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé au travail et des actions du service dans ces mêmes entreprises.

Section 3 : Action et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail

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

Sous-section 1 : Action sur le milieu du travail

Article Lp. 263-13

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

Le médecin du travail est tenu informé de projets d'implantation ou de modifications concernant les locaux, l'équipement ou les techniques de production dans l'entreprise.

Article Lp. 263-14

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

Le médecin du travail visite les entreprises dont il a la charge.

Article Lp. 263-15

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

Le médecin du travail peut entreprendre des études de postes de travail, réaliser ou faire réaliser aux frais de l'employeur les prélèvements et les mesures qu'il estime nécessaire aux fins d'analyses.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis d'un médecin du travail autre que celui qui a proposé les mesures, désigné par l'autorité administrative.

Article Lp. 263-16

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

Il est interdit au médecin du travail de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Article R. 263-35

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des services de santé au travail définie à l'article Lp. 263-2. Elles comprennent notamment :

1° La visite des lieux de travail ;

2° L'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;

3° L'identification et l'analyse des risques professionnels ;

4° L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;

5° La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;

6° La participation aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

7° la réalisation des mesures métrologiques ;

8° L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;

9° Les enquêtes épidémiologiques ;

10° La formation aux risques spécifiques ;

11° L'étude de toute nouvelle technique de production ;

12° L'élaboration des actions de formation à la sécurité et à celle des secouristes.

Article R. 263-36

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les actions sur le milieu de travail sont menées :

1° Dans les entreprises disposant d'un service autonome de santé au travail, par le médecin du travail, en collaboration avec les services chargés des activités de protection des salariés et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise ;

2° Dans les entreprises relevant du service de santé au travail interentreprises, par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sous la conduite du médecin du travail et dans le cadre des objectifs fixés par le projet pluriannuel prévu à l'article Lp. 263-7. Préalablement à la visite d'information et de prévention ou de la visite médicale, l'employeur transmet la fiche de risques professionnels.

Article R. 263-37

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Après information de l'employeur ou de son représentant, les membres de l'équipe pluridisciplinaire ont libre accès aux lieux de travail, sous l'autorité du médecin du travail.

Il y réalise des visites soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article R. 263-38

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'employeur ou le directeur du service de santé au travail interentreprises prend toutes mesures pour permettre au médecin du travail de consacrer à ses missions en milieu de travail le temps nécessaire, dans le cadre des actions mentionnées à l'article R. 263-35.

Article R. 263-39

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire peut demander l'élaboration d'un plan pour la qualité des relations de travail conformément à l'article Lp. 113-4.

Il peut également solliciter des bilans ergonomiques à la charge de l'employeur.

Les résultats sont mentionnés sur la fiche d'entreprise.

Article R. 263-40

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire sont informés :

1° De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi. L'employeur transmet notamment au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par le fournisseur de ces produits ;

2° Des résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans les domaines mentionnés à l'article R. 263-13.

Article R. 263-41

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire a accès à tous les documents non nominatifs rendus obligatoires par le présent chapitre.

Ce droit d'accès s'exerce dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données ainsi que la protection des informations mentionnées à l'article R. 263-45.

Article R. 263-42

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'employeur prend en considération les avis et les préconisations présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail.

Article R. 263-43

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, la décision est prise par l'inspecteur du travail.

Le médecin du travail avertit l'employeur, qui informe les travailleurs concernés ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des risques éventuels et des moyens de protection dont il doit être fait usage.

Article R. 263-44

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et les résultats des études menées par lui ou par l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre de leur action en milieu de travail. L'employeur porte ces rapports et résultats à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article R. 263-45

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Il est interdit au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

Sous-section 2 : Suivi individuel de l'état de santé du travailleur

Paragraphe 1 : Visite d'information et de prévention

Article Lp. 263-17

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

Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article Lp. 263-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail ou, sous l'autorité de celui-ci, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier.

Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du présent article. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Une délibération fixe le délai de cette visite. Le modèle de l'attestation est défini par arrêté[1].

Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.

Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention relever des catégories mentionnées à l'article Lp. 473-7, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté à son état de santé.

Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Préalablement à la visite d'information et de prévention ou de la visite médicale, l'employeur transmet au service de santé au travail la fiche de risques.

Voir aussi :

Article R. 263-46

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article Lp. 263-17 dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Article R. 263-47

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

La visite d'information et de prévention dont bénéficie le travailleur est individuelle. Elle a notamment pour objet :

1° D'interroger le salarié sur son état de santé ;

2° De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;

3° De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;

4° D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;

5° De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Article R. 263-48

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est ouvert par le professionnel de santé du service de santé au travail, sous l'autorité du médecin du travail dans les conditions prévues à l'article Lp. 263-24.

Article R. 263-49

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

A l'issue de toute visite d'information et de prévention, si elle n'a pas été réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail dans le respect du protocole à l'article R.263-16.

Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Article R. 263-50

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur à l'issue de toute visite d'information et de prévention.

Article R. 263-51

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 263-53, dans les trois ans précédant son embauche, l'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

2° Le professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 263-17 est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;

3° Aucune mesure formulée au titre de l'article Lp. 263-19 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application de l'article Lp. 263-20 n'a été émis au cours des cinq dernières années ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 263-53 au cours des trois dernières années.

Article R. 263-52

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le travailleur bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 263-17, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail dans le cadre du protocole mentionné à l'article Lp. 263-17.

Article R. 263-53

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les catégories mentionnées à l'article Lp. 473-7, les travailleurs de nuit, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit prévu au troisième alinéa de l'article Lp. 263-17, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Le suivi peut être réalisé par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 263-6.

Article R. 263-54

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Tout salarié âgé de moins de dix-huit ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 263-17 préalablement à son affectation sur le poste ou dans les 8 jours suivant l'embauche.

Article R. 263-55

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Toute femme enceinte, venant d'accoucher ou qui allaite peut, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elle le souhaite, être orientée vers le médecin du travail dans le respect du protocole mentionné au troisième alinéa de l'article Lp. 263-17. Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Article R. 263-56

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lors de la visite d'information et de prévention, le travailleur relevant des catégories mentionnées à l'article Lp.473-7 est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Le médecin du travail, dans le cadre du protocole mentionné à l'article Lp. 263-17, détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé qui peut être réalisé par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de ce même article.

Article R. 263-57

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R. 263-59, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de suivi individuel renforcé prévues au paragraphe 2 de la présente sous-section 2.

Paragraphe 2 : Suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs

Article Lp. 263-18

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

I.- Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article Lp. 263-17.

II.- L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche ou au plus tard dans les vingt-et-un jours suivant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

Article R. 263-58

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R. 263-59 bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé selon des modalités définies par le présent paragraphe.

Article R. 263-59

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

I. - Les postes présentant des risques particuliers mentionnés à l'article Lp. 263-18 sont ceux exposant les travailleurs :

1° A l'amiante ;

2° Au plomb ;

3° Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;

4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 comprenant respectivement d'une part, les agents biologiques pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs et d'autre part, les agents biologiques provocant des maladies graves chez l'homme et constituant un danger sérieux pour les travailleurs.

5° Aux rayonnements ionisants ;

6° Au risque hyperbare ;

7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages ;

8° A tout risque de chute de hauteur.

II. - Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique.

III. - S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées au I, par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés à l'article Lp. 263-18, après avis du ou des médecins concernés et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article Lp. 263-2 et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 263-13.

Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à disposition du directeur du travail et de l'emploi. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

Voir aussi :

Article R. 263-60

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le suivi individuel renforcé comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article R. 263-46. Il est effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste ou dans les 21 jours qui suivent le recrutement.

Cet examen a notamment pour objet :

1° De s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ou l'a affecté, notamment en vérifiant la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur qui y est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ;

2° De rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;

3° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;

4° D'informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;

5° De sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Article R. 263-61

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Cet examen ainsi que son renouvellement donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude rendu conformément aux dispositions de l'article Lp. 263-20. Cet avis d'aptitude ou d'inaptitude est transmis au travailleur et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé.

Article R. 263-62

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin du travail dans les conditions prévues à l'article Lp. 263-24.

Article R. 263-63

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

2° Le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur ;

3° Aucune mesure formulée au titre de l'article Lp. 263-19 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application de l'article Lp. 263-20 n'a été émis au cours des deux dernières années.

Article R. 263-64

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, tels que définis à l'article R. 263-59, bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à quatre ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 263-17 au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.

Article Lp. 263-19

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

Le médecin du travail peut proposer par écrit, après avoir sollicité la transmission de la fiche de poste et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de

travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du salarié.

Article Lp. 263-20

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

Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

Article Lp. 263-21

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

Pour l'application des articles Lp.263-19 et Lp.263-20, le médecin du travail reçoit le salarié afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

Le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions.

Article Lp. 263-22

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

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications, ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles Lp. 263-18 à Lp. 263-20. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite dans un délai de 15 jours.

Le médecin nommé par l'autorité administrative peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article Lp.263-24 sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal.

Il peut faire réaliser des examens complémentaires qui sont à la charge de l'employeur.

Article R. 263-77

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

La décision de l'inspecteur du travail mentionnée à l'article Lp. 263-23 ne peut être contestée que devant le tribunal administratif dans un délai de trois semaines à compter de sa notification.

Voir aussi :

Article Lp. 263-24

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

Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application des articles Lp. 263-19 et Lp. 263-20.

Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur.

En cas de décès du salarié, ses ayants droits peuvent demander la communication de son dossier médical.

Article Lp. 263-25

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

I.- Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.

L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

II. - Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article Lp. 263-3, il fait connaître ses préconisations par écrit.

III. - Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévue aux I et II du présent article, sont transmises au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel, et à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Paragraphe 3 : Visites de pré-reprise et de reprise du travail

Article R. 263-65

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil de la CAFAT, ou du travailleur.

Article R. 263-66

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Au cours de l'examen de pré reprise, le médecin du travail recommande en tant que de besoin :

1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;

2° Des préconisations de reclassement ;

3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie en tant que de besoin sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.

Article R. 263-67

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le salarié bénéficie d'un examen médical de reprise par le médecin du travail :

1° Après un congé de maternité ;

2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3° Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Jurisprudence

Préjudice : Selon une jurisprudence récente (CASS, Soc 17 mai 2016), il appartient au salarié de rapporter la preuve que le défaut d'organisation de la visite médicale de reprise lui a causé un préjudice

Article R. 263-68

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'examen de reprise a pour objet :

1° De vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;

2° D'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de pré reprise ;

3° De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;

4° D'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Paragraphe 4 : Visites à la demande de l'employeur du travailleur ou du médecin du travail

Article R. 263-69

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

Paragraphe 5 : Examens complémentaires

Article R. 263-70

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires :

1° A la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;

2° Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur ;

3° Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur.

Le médecin du travail informe l'employeur du suivi du dossier.

Article R. 263-71

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les examens complémentaires sont à la charge de l'employeur lorsqu'il dispose d'un service autonome de santé au travail et du service de santé au travail interentreprises dans les autres cas.

Le médecin du travail réalise ou fait réaliser ces examens au sein du service de santé au travail ou l'externalise. Ces derniers sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat.

Le salarié dispose d'un délai de trois mois à compter de la prescription de l'examen pour le réaliser et transmettre les éléments au médecin du travail.

Article R. 263-72

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par un médecin du travail désigné par la direction du travail et de l'emploi.

Article R. 263-73

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Paragraphe 6 : Déclaration d'inaptitude

Article R. 263-74

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

1° S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;

2° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;

3° S'il a procédé à un échange avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

Lorsque le médecin du travail sollicite l'employeur pour envisager les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste, l'employeur répond au médecin du travail dans un délai qui ne peut excéder 15 jours.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision d'inaptitude, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas vingt-et-un jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Article R. 263-75

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du travailleur.

Article R. 263-76

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

Sous-section 3 : Fiche d'entreprise

Article R. 263-78

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Pour chaque entreprise de plus de cinq salariés, le médecin du travail ou, dans le service de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

Dans les secteurs à risque, la fiche d'entreprise est établie en deçà du seuil des cinq salariés.

Article R. 263-79

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

La fiche d'entreprise est transmise à l'employeur. Elle est tenue à la disposition de la direction du travail et de l'emploi. Elle peut être consultée par les agents des services de prévention de la CAFAT.

Elle est présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel en même temps que le rapport d'activité annuel prévu à l'article Lp. 263-8.

Section 4 - Suivi de l'état de santé des travailleurs temporaires

Paragraphe 1 : Suivi individuel de l'état de santé

Article R. 263-80

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Pour les travailleurs temporaires, les visites prévues par les paragraphes 1 et 2 de la présente section sont réalisées par le service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire s'il est constitué ou par le service de santé au travail interentreprises. Les entreprises de travail temporaire ont également la possibilité de s'adresser, sous réserve de leur accord, au service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le travailleur temporaire.

Les entreprises de travail temporaire recourant à cette faculté communiquent au service de santé au travail concerné les coordonnées de leur service de médecine du travail habituel afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services dans le respect des obligations de confidentialité.

Article R. 263-81

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Si le travailleur est affecté, le cas échéant en cours de mission, à un poste à risque mentionné à l'article R. 263-59 pour lequel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé mentionné au paragraphe 2 de la sous-section 2 de la section 3, l'entreprise utilisatrice organise un examen médical d'aptitude pour ce poste.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononce, le cas échéant, sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur à occuper ce poste de travail.

Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé du résultat de cet examen.

L'entreprise de travail temporaire est informée par écrit de l'avis rendu par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice.

Article R. 263-82

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les visites réalisées peuvent être effectuées pour plusieurs emplois, dans la limite de trois.

Article R. 263-83

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Il n'est pas réalisé de nouvelle visite d'information et de prévention par le personnel de santé du service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;

2° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

3° Aucun avis médical formulé au titre des articles Lp. 263-19 ou avis d'inaptitude rendu en application de l'article Lp. 263-20 n'a été émis au cours des deux dernières années.

Un document est transmis à l'entreprise de travail temporaire attestant de la non nécessité de réaliser une nouvelle visite.

Article R. 263-84

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Il n'est pas réalisé de nouvel examen médical d'aptitude avant la nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :

1° Le médecin du travail a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;

2° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

3° Aucun avis médical formulé au titre des articles Lp. 263-19 ou avis d'inaptitude rendu en application de l'article Lp. 263-20 n'a été émis au cours des deux dernières années.

Un document est transmis à l'entreprise de travail temporaire attestant de la non nécessité de réaliser une nouvelle visite.

Paragraphe 2 : Communication d'information entre entreprises de travail temporaires et entreprises utilisatrices

Article R. 263-85

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lors de la signature du contrat de mise à disposition du travailleur temporaire, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice se transmettent l'identité de leur service de santé au travail.

L'entreprise utilisatrice indique à l'entreprise de travail temporaire si le poste de travail occupé par le travailleur présente des risques particuliers mentionné à l'article R.263-59.

Les médecins du travail de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice sont également informés.

Les informations nécessaires à l'exercice des missions de médecine du travail au bénéfice des travailleurs temporaires sont communiquées par l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice et aux autres entreprises de travail temporaire intéressées.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire échangent les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Chapitre IV : Contrôle

Section 1 : Mises en demeure

Sous-section 1 : Mise en demeure de l'inspecteur du travail

Article Lp. 264-1

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 3

L'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant d'un non-respect des dispositions de l'article Lp. 261-14, et notamment dans le cas où le risque professionnel trouve son origine dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail, l'état des surfaces de circulation, l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail, le stockage des matériaux et des produits de fabrication, le caractère plus ou moins approprié des matériels, outils et engins utilisés, leur contrôle et leur entretien, peut mettre en demeure les chefs d'établissements de prendre toutes mesures utiles pour y remédier.

Article Lp. 264-2

La mise en demeure, établie selon des modalités déterminées par voie règlementaire, fixe un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation.

Si, à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser un procès-verbal à l'employeur.

Article R. 264-1

La mise en demeure mentionnée à l'article Lp. 264-2 est faite par écrit. Elle est datée et signée.

Article R. 264-2

Sauf disposition contraire, le délai mentionné aux articles Lp. 264-2 et Lp. 264-4 ne peut être inférieur à quatre jours.

Sous-section 2 : Mises en demeure de l'inspecteur du travail et du contrôleur du travail

Article Lp. 264-3

L'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de faire vérifier l'état de conformité des matériels avec les dispositions qui leurs sont applicables.

Article Lp. 264-4

Modifié par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 3-III

Lorsque cette procédure est prévue, l'inspecteur ou le contrôleur du travail, avant de dresser procès-verbal, met en demeure l'employeur de se conformer aux prescriptions des délibérations du congrès mentionnées à l'article Lp. 261-18 dans un délai minimum fixé par délibération du congrès.

Par dérogation à la règle qui précède, les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont autorisés, sans mise en demeure, à dresser immédiatement procès-verbal, lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

Le procès-verbal précise les circonstances de fait et les dispositions légales applicables à l'espèce.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la mise en œuvre de la procédure de référé prévue à l'article Lp. 264-7.

Voir Article R. 262-2 figurant sous l'article Lp. 264-2

Article R. 264-3

La mise en demeure mentionnée à l'article Lp. 264-4 est faite par écrit, datée et signée. Elle est notifiée à l'employeur ou à son représentant par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Elle est insérée dans le registre mentionné au 2° de l'article Lp. 422-2.

Article Lp. 264-5

La mise en demeure est faite par écrit, datée, signée et notifiée à l'employeur ou à son représentant selon les formes prévues par délibération du congrès.

Elle indique les infractions constatées et fixe un délai à l'expiration duquel ces infractions devront avoir disparu.

Ce délai est fixé en tenant compte des circonstances. Il ne peut être inférieur à quatre jours. Il commence à courir le lendemain du jour de sa notification.

Article Lp. 264-6

Avant l'expiration du délai fixé en application de l'article Lp. 264-4 et au plus tard dans les quinze jours qui suivent la mise en demeure, l'employeur peut saisir d'une réclamation l'autorité administrative.

Cette réclamation est suspensive. Il y est statué dans un délai fixé par délibération du congrès.

La non communication à l'employeur de la décision de l'autorité administrative dans le délai prévu à l'alinéa précédent vaut acceptation de la réclamation.

Article R. 264-4

La réclamation mentionnée à l'article Lp. 264-6 est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le directeur du travail et de l'emploi statue dans le délai de vingt-et-un jours à compter de la présentation de cette lettre. Si les nécessités de l'instruction de la réclamation l'exigent, ce délai peut être prolongé d'une nouvelle période de vingt-et-un jours. Il en est alors donné avis à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Section 2 : Procédure de référé

Article Lp. 264-7

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

Lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un salarié résulte de l'inobservation des dispositions du chapitre premier du présent titre, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ce risque telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres.

Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier.

Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit de la Nouvelle-Calédonie.

Les décisions du juge des référés ne peuvent entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.

Section 3 : Arrêts temporaires

Article Lp. 264-8

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 3-IV

L'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur dont il relève et sous son autorité, peut prendre toute mesure utile visant à soustraire immédiatement un travailleur qui ne s'est pas retiré de la situation de travail définie à l'article Lp. 261-21 alors qu'il existe une cause de danger grave et imminent constituant une infraction aux obligations des délibérations prises en application de l'article Lp. 261-18. Il peut notamment prescrire l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause.

Cette possibilité est ouverte dans les cas suivants :

1° en cas d'usage d'un ensemble mécanique, la cause de danger doit résulter de la possibilité d'entrer en contact, volontairement ou involontairement, avec un organe mobile en mouvement, dont la manipulation n'est pas nécessaire à l'exécution de la tâche ;

2° en matière de risques électriques, la cause de danger doit résulter de la possibilité de contact avec une partie active d'un circuit électrique sous tension ;

3° sur un chantier du bâtiment et des travaux publics et outre les deux cas définis aux 1° et 2°, ce danger résulte limitativement :

- soit de l'absence de protection contre les chutes de hauteur ;

- soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement ;

- soit de l'absence de protections de nature à éviter les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante dans le cadre des opérations de confinement et de retrait de l'amiante, de démolition et d'activités de bâtiment et de travaux publics sur un terrain amiantifère.

Article R. 264-5

Pour l'application de l'article Lp. 264-8, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail par délégation de l'inspecteur, relève les éléments caractérisant la situation de danger grave et imminent et précise les mesures qu'il prend pour y remédier. Sa décision, qui est d'application immédiate, fait l'objet d'un écrit.

Article R. 264-6

Modifié par la délibération n° 85 du 25 août 2010 – Art. 30

Lorsque l'employeur ou son représentant est présent sur le lieu du constat, la décision lui est remise directement contre récépissé.

A défaut, elle est adressée d'urgence à l'employeur par tous moyens appropriés et confirmée au plus tard dans le délai d'un jour franc par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Toutefois, cette décision, ou copie de celle-ci dans le cas où elle lui a déjà été adressée dans les formes prévues à l'alinéa précédent, est remise directement, contre récépissé, à l'employeur qui s'est porté à la rencontre de l'inspecteur du travail. Cette procédure se substitue alors à celle définie à l'alinéa précédent.

Lorsque la décision a été remise directement à son représentant, copie en est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans le délai mentionné au deuxième alinéa.

Article R. 264-7

L'employeur ou son représentant avise, par écrit, l'inspecteur ou le contrôleur du travail des mesures qu'il a prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent.

Cette lettre est remise directement contre récépissé à l'inspecteur ou au contrôleur du travail ou lui est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article Lp. 264-9

Lorsque toutes les mesures ont été prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent ou la situation dangereuse ayant donné lieu à un l'arrêt temporaire de travaux, l'employeur ou son représentant avise l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité.

Après vérification, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, autorise la reprise des travaux ou de l'activité concernée.

Article R. 264-8

L'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur dont il relève, vérifie d'urgence, et au plus tard dans un délai de deux jours à compter de la date de remise ou de réception de la lettre de l'employeur ou de son représentant prévue à l'article précédent, le caractère approprié des mesures prises pour faire cesser la cause de danger grave et imminent.

La décision d'autorisation ou de refus d'autorisation de reprise des travaux motivé par l'inadéquation ou l'insuffisance de ces mesures est notifiée dans les formes et les délais définis à l'article R. 264-6.

Article R. 264-9

Un arrêté du gouvernement précise les mentions qui figurent sur les décisions mentionnées aux articles R. 264-5 et R. 264-8.

Chapitre V : Dispositions applicables aux lieux de travail

Article Lp. 265-1

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-2° et 4

Les maîtres d'ouvrage entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à l'exercice d'une activité industrielle, commerciale, de service ou agricole, sont tenus, dans la limite de leur responsabilité, de concevoir et de réaliser ces bâtiments et leurs aménagements conformément aux dispositions légales prises dans l'intérêt de la santé et de la sécurité au travail.

Article Lp. 265-2

Créé et modifié par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-4°et 4

Les obligations du maître d'ouvrage en matière de conception et d'aménagement des lieux de travail prévues au premier alinéa de l'article Lp. 265-1, ainsi que leurs modalités d'application, sont déterminées par délibération du congrès.

Article R. 269-1

Le fait de ne pas procéder à la déclaration d'ouverture d'un chantier mentionnée l'article R. 261-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

En cas de récidive, l'amende applicable est celle prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R. 269-2

Les infractions aux dispositions des articles R. 263-2 et suivants relatives à la médecine du travail sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R. 269-3

Créé par la délibération n° 26 du 09 décembre 2009 – Art. 5

Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques dans le dossier de l'évaluation des risques est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Chapitre VI : Equipements de travail et moyens de protection

Article Lp. 266-1

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-2°

Il est interdit d'exposer, de mettre en vente, de vendre, d'importer, de louer, de céder à quelque titre que ce soit ou d'utiliser :

1° des appareils, machines ou éléments de machines qui ne sont pas construits, disposés, protégés ou commandés dans des conditions assurant la sécurité et la santé des travailleurs ;

2° des protecteurs de machines ainsi que des dispositifs, équipements et produits de protection qui ne sont pas de nature à protéger les travailleurs contre les dangers de tous ordres auxquels ils sont exposés.

Chapitre VII : Prévention de certains risques d'exposition

Article Lp. 267-1

Créé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 6

Les maîtres d'ouvrage de bâtiment ou de travaux publics sur des terrains amiantifères sont tenus, dans la limite de leur responsabilité, de se conformer aux principes généraux de prévention définis à l'article Lp. 261-2. Une délibération du congrès détermine leurs obligations vis-à-vis des entreprises qui réalisent les travaux.

Voir aussi :

Chapitre VIII : Prévention des risques liés à certaines activités ou opérations

Néant

Chapitre IX : Dispositions pénales

Article Lp. 269-1

Modifié par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Articles 8 et 14-II

Est puni d'une amende de 447.500 F.CFP le fait pour l'employeur, son préposé ou pour le travailleur indépendant ou l'employeur visés à l'article Lp. 211-4 ainsi que pour toute autre personne de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions suivantes ainsi que celles des délibérations prises pour leur application :

1° les articles Lp. 261-13 à Lp. 261-25 ;

2° l'article Lp. 266-1.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 1 000 000 CFP.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions constatées par procès-verbal.

Les peines prévues au présent article ne se cumulent pas avec celles prévues aux articles 221-6 et 222-19 du code pénal.

Article Lp. 269-2

Lorsqu'une des infractions en matière de santé et de sécurité, qui a provoqué la mort ou des blessures dans les conditions définies aux articles 221-6, 222-19 et 220-20 du code pénal ou, involontairement des blessures, coups ou maladie n'entraînant pas une incapacité totale de travail personnelle supérieure à trois mois, a été commise par un préposé, la juridiction peut, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, décider que le paiement des amendes prononcées et des frais de justice est mis, en totalité ou en partie, à la charge de l'employeur.

Article Lp. 269-3

En cas d'infraction en matière de santé et de sécurité, le jugement fixe, en outre, le délai dans lequel sont exécutés les travaux de sécurité et de salubrité imposés par ces dispositions. Ce délai ne peut excéder dix mois.

Article Lp. 269-4

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

En cas de condamnation prononcée en application de l'article Lp. 269-1, la juridiction ordonne l'affichage du jugement aux portes des établissements de la personne condamnée et la publication dans les journaux qu'elle désigne, le tout aux frais de la personne condamnée.

En cas de récidive, la juridiction peut prononcer contre l'auteur de l'infraction, l'interdiction d'exercer pour une durée maximale de cinq ans, certaines fonctions qu'elle énumère soit dans l'entreprise, soit dans une ou plusieurs catégories d'entreprises qu'elle définit.

Le fait de méconnaître cette interdiction est puni d'une amende de 447 500 CFP et d'un emprisonnement de deux ans.

Article Lp. 269-5

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

Le fait de porter atteinte ou tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail notamment par la méconnaissance des dispositions des articles Lp. 262-1 et Lp. 262-7 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 447 500 CFP ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 895 000 CFP.

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

Article Lp. 269-6

Modifié par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 9
Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 14-III

Le fait pour l'employeur de ne pas s'être conformé aux mesures prises par l'inspecteur du travail ou par le contrôleur du travail en application de l'article Lp. 264-8 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 447 500 francs CFP.

En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 895 000 francs CFP.

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

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. 1er
Modifié par la loi du pays n° 2017-6 du 21 mars 2017 – Art. unique – V

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.

Article Lp. 311-2

Abrogé à compter du 1er 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 quotepart 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

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 du personnel titulaires des agents non fonctionnaires ;

- 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

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 du personnel titulaires des agents non fonctionnaires.

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 adhérant 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 justifiés 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' 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'évènements 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 règlementation 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 entreprise 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 règlementaire.

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 :

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 règlementaire.

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 en 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 judicaire.

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 pas 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 est 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 du 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 du 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 du commerce.

Le comité d'entreprise reçoit également communication du rapport visé aux articles L. 223-37 et L. 225-231 du code du 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.

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 souhaitaient 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'accession 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.

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.

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 données 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

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.

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 normal 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'établit 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 entrainer 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 évènements 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 maitriser 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 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'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).

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 connaitre 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 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 revenu 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 entrainer 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 204 – 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 égalitairement 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 pas les sociétés d'investissement à capital variable régis 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 côtés, 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. 1er

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. 1er

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. 1er

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.

Livre IV : L'EMPLOI

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Chapitre I : Champ d'application

Article Lp. 411-1

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

Article Lp. 411-2

Complété par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 4-I

Les dispositions du chapitre 1er du titre III du présent livre relatives au placement, ainsi que celles du titre VII, relatives à l'emploi des travailleurs handicapés, ne sont pas applicables à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie, aux provinces, aux communes et aux établissements publics administratifs. Les dispositions des chapitres I et III du titre V ne sont pas applicables à l'Etat.

Chapitre II : Les actions de reclassement et de maintien dans l'emploi

Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 9

Article Lp. 412-1

Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 9

La Nouvelle-Calédonie peut participer au reclassement des salariés licenciés pour raisons économiques ou menacés de l'être, en finançant, conjointement avec l'entreprise concernée, des actions de reclassement.

Une délibération du congrès détermine les modalités d'application du présent article et notamment les cas dans lesquels l'entreprise peut être exonérée de sa participation financière en cas de difficultés financières ou sociales sérieuses ainsi que les formes que peuvent revêtir les actions de reclassement.

Article R. 412-1

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 5-II

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut engager, en application de l'article Lp. 412-1, des actions de reclassement de salariés licenciés pour motif économique ou menacés de l'être.

Ces actions prennent notamment la forme de cellules de reclassement. Les modalités de fonctionnement de ces cellules sont fixées par voie de conventions entre la Nouvelle-Calédonie, le cas échéant, le ou les prestataires intervenant à sa demande et les entreprises bénéficiaires.

Article R. 412-2

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 5-II

La convention de cellule de reclassement précise notamment :

1° Le programme d'intervention de la cellule et le plan d'ensemble dans lequel elle s'inscrit :

- le nombre de bénéficiaires et les catégories professionnelles concernées ;

- la durée de prise en charge des bénéficiaires ;

- les actions envisagées ;

- le calendrier de mise en œuvre ;

- la composition de la cellule ;

- les modalités de rémunération du prestataire ;

- les conditions de suivi de ses interventions et, le cas échéant, d'association des représentants du personnel à ce suivi.

2° Le budget prévisionnel de la cellule et son mode de financement.

Article R. 412-3

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 5-II

La Nouvelle-Calédonie participe au financement de la cellule de reclassement à hauteur maximum de 50%.

Toutefois, les entreprises dont l'incapacité d'assumer la charge financière de leur contribution est démontrée par toutes justifications et pièces comptables probantes, peuvent, sur décision du directeur du travail et de l'emploi, être exonérées de leur participation.

Article R. 412-4

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 5-II

En cas de manquement du cocontractant de la Nouvelle-Calédonie à ses obligations figurant à la convention, les dispositions de celle-ci peuvent être suspendues ou révisées et les sommes indûment perçues peuvent faire l'objet d'un reversement.

Titre II : FORMALITES ET DOCUMENTS OBLIGATOIRES A L'EMBAUCHE ET A L'EMPLOI

Chapitre I : Déclarations

Article Lp. 421-1

L'employeur qui embauche pour la première fois du personnel salarié en fait préalablement la déclaration au service de l'inspection du travail.

Article Lp. 421-2

Outre la déclaration prévue à l'article Lp. 421-1, une déclaration est effectuée :

1° lorsqu'un établissement, ayant cessé d'employer du personnel pendant six mois au moins, se propose d'en employer à nouveau ;

2° lorsqu'un établissement, employant du personnel, change d'exploitant ;

3° lorsqu'un établissement, employant du personnel, est transféré dans un autre emplacement ou s'il est l'objet d'extension ou de transformation entraînant une modification dans les activités industrielles et commerciales ;

4°lorsqu'un établissement n'employant pas de mineurs se propose d'en employer.

Article Lp. 421-3

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 3

La déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès de l'organisme de protection sociale désigné à cet effet précède l'embauche d'un salarié.

Article R. 421-1

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

La déclaration nominative préalable à l'embauche de chaque salarié prévue à l'article Lp. 421-3 est adressée par l'employeur à la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 421-2

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I
Complété par la délibération n° 380 du 10 janvier 2019 – Art 1er

La déclaration prévue à l'article Lp. 421-3 comporte les mentions suivantes :

1° dénomination sociale et nom et prénoms de l'employeur, code APE s'il a été attribué, adresse de l'employeur, numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements et numéro sous lequel les cotisations de sécurité sociale sont versées s'il est déjà immatriculé ;

2° nom patronymique, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du salarié ainsi que son numéro d'assuré à la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie s'il est déjà immatriculé ;

3° date et heure d'embauche ;

4° l'activité exercée par le salarié ;

5° le numéro de dépôt de l'offre d'emploi généré par le service de placement ou par l'application légale prévue pour le dépôt de l'offre d'emploi, pour les emplois dont la durée d'embauche est supérieure à 3 mois ;

6° la citoyenneté du salarié ou, pour la personne non citoyenne, la date d'arrivée en Nouvelle-Calédonie.

Article R. 421-3

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

La déclaration nominative préalable à l'embauche est adressée avant l'embauche et au plus tôt dans les huit jours précédant la date prévisible de l'embauche par l'un des moyens suivants :

1° télématique ou échanges de données informatisés ;

2° télécopie ;

3° déclaration datée et signée de l'employeur.

L'indisponibilité de l'un de ces moyens n'exonère pas l'employeur de son obligation de déclaration par les autres moyens.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie fixe le modèle de formulaire sur lequel la déclaration est effectuée ainsi que les modalités pratiques de transmission.

Article R. 421-4

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

Dans les cinq jours ouvrés suivant celui de la réception de la déclaration, l'organisme destinataire adresse à l'employeur un document, accusant réception de la déclaration et mentionnant les informations enregistrées. Ce document peut être dématérialisé.

L'accusé de réception mentionne les informations contenues dans la déclaration, que l'employeur remet sans délai au salarié. Toutefois, cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit indiquant l'organisme destinataire de la déclaration préalable à l'embauche.

Article Lp. 421-4

Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 4
Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 1er I

Le non-respect de l'obligation de déclaration préalable, constaté par les fonctionnaires et agents chargés du contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail et les agents de contrôle de l'organisme de protection sociale, entraîne une pénalité dont le montant est au plus égal à trois cents fois le taux horaire du salaire minimum garanti prévu selon le cas aux articles Lp. 142-1 ou Lp. 142-2. Cette pénalité est recouvrée par l'organisme de sécurité sociale dont relève l'employeur dans les conditions et sous les garanties fixées pour le recouvrement des cotisations sociales.

NB : Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010, cet article entre en vigueur à compter du 1er octobre 2010.

Article R. 421-4-1

Créé par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 1er I

La pénalité instituée à l'article Lp. 421-4 du code du travail peut être remise dans les conditions prévues à l'article 5-III de la délibération modifiée n° 280 du 19 décembre 2001 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

Article R. 421-5

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

L'employeur présente à toute réquisition des agents mentionnés à l'article Lp. 421-4 l'accusé de réception prévu par l'article R. 421-4 qui doit être conservé jusqu'à la délivrance du premier bulletin de paie.

L'employeur fournit au salarié lors de son embauche un document sur lequel sont reproduites les informations contenues dans la déclaration préalable et prévues à l'article R. 421-2.

NB : Conformément à l'article 2-I de la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, cet article entre en vigueur à compter du 1er octobre 2010.

Article Lp. 421-5

Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 4
Complété par la loi du pays n° 2017-5 du 21 mars 2017 – Art. 1er-III

Une délibération du congrès détermine :

1° les conditions dans lesquelles la déclaration préalable à l'embauche est réalisée ;

2° les modalités de recouvrement de la pénalité prévue à l'article Lp. 421-4 ;

3° les modalités spécifiques de déclaration dans le cas du dispositif simplifié d'emploi.

Article R. 421-6

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

L'employeur déclare au plus tard dans les quarante-huit heures suivant l'heure d'embauche indiquée dans la déclaration nominative préalable à l'embauche toute embauche non réalisée.

L'employeur déclare dans les quarante-huit heures toute rupture du contrat de travail.

Les déclarations prévues aux alinéas précédents sont effectuées auprès de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie.

Le défaut de déclaration de rupture du contrat de travail prévue au deuxième alinéa de cet article est passible d'une pénalité administrative dont le montant est égal à la peine prévue pour les contraventions de deuxième classe.

La pénalité est recouvrée par l'organisme de sécurité sociale dont relève l'employeur dans les conditions et sous les garanties fixées pour le recouvrement des cotisations sociales.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie fixe le modèle de formulaire sur lequel la déclaration est effectuée.

NB : Conformément à l'article 2-I de la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, cet article entre en vigueur à compter du 1er octobre 2010.

Article R. 421-7

Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-III

En application du 3° de l'article Lp. 421-5, l'employeur procède à la déclaration préalable à l'embauche par le moyen d'un volet d'identification simplifié, rempli avant la prise de poste par le salarié.

Le modèle du volet d'identification simplifié est fixé par arrêté du gouvernement.

Voir aussi :

Article R. 421-8

Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-III

Le volet d'identification simplifié du salarié mentionné à l'article R. 421-7 est établi par voie électronique et comporte les mentions suivantes :

1° dénomination sociale ou nom et prénom de l'employeur, code APE s'il a été attribué, adresse de l'employeur, numéro d'identification au répertoire des entreprises et de leurs établissements et numéro de compte cotisant ;

2° nom patronymique, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du salarié ainsi que son numéro d'assuré à la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents de travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie ;

3° date et heure prévisibles d'embauche ;

4° la date prévisible de fin ;

5° le montant du salaire horaire net.

L'employeur remet au salarié un exemplaire du volet d'identification simplifié.

Chapitre II : Registres et documents

Article Lp. 422-1

L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur du travail, au siège de l'établissement, une liste des chantiers et autres lieux de travail à caractère temporaire et l'avise de l'ouverture de tout chantier ou autre lieu de travail employant au moins dix personnes pendant plus d'une semaine.

Article Lp. 422-2

L'employeur tient :

1° un registre unique du personnel sur lequel figurent, dans l'ordre des embauches, les noms, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, emploi et qualification, dates d'entrée et de sortie de l'établissement, de chacun des salariés employés dans l'établissement à quelque titre que ce soit et, si le salarié est étranger, les caractéristiques de son autorisation de travail ;

2° un registre sur lequel sont portées les observations et mises en demeure formulées par l'inspecteur du travail en matière de santé et de sécurité.

Article R. 422-1

L'employeur conserve les attestations, les consignes, les résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à sa charge au titre de la santé et de la sécurité du travail, datés et mentionnant l'identité de la personne et de l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification ainsi que celle de la personne ou de l'organisme l'ayant effectué.

Article R. 422-2

Les employeurs affichent dans les locaux de travail et dans les locaux où se font l'embauche et la paie du personnel :

1° la raison sociale de l'établissement ;

2° les numéros d'immatriculation aux organismes de prévoyance sociale ;

3° l'adresse du service d'inspection du travail ;

4° les services de secours d'urgence ;

5° les noms du médecin du travail et de l'inspecteur compétent.

Chapitre III – Dispositions pénales

Ce niveau de plan (chapitre III) n'existe que dans la partie réglementaire.

Article R. 423-1

Sont punies des peines d'amende prévues pour les contraventions de la troisième classe les infractions aux dispositions des articles Lp. 421-1, Lp. 421-2, Lp. 422-1, Lp. 422-2, et R. 422-2.

Est punie de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe la récidive dans un délai d'un an.

Titre III : SERVICE PUBLIC DE PLACEMENT

Chapitre I : Placement

Articles L. 431-1 à L. 431-4

Réservés.

Chapitre II : Diffusion et publicité des offres et des demandes d'emploi

Section 1 : Interdictions

Article Lp. 432-1

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant la mention d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant à un emploi

Cette interdiction ne concerne pas les offres qui fixent des conditions d'âge imposées par les dispositions légales.

Article Lp. 432-2

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur et portant en particulier sur un ou plusieurs éléments suivants :

1° L'existence, l'origine, la nature et la description de l'emploi ou du travail à domicile offert ;

2° La rémunération et les avantages annexes proposés ;

3° Le lieu du travail.

Article Lp. 432-3

Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant un texte rédigé en langue étrangère.

Lorsque l'emploi ou le travail offert ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le texte français en comporte une description suffisamment détaillée pour ne pas induire en erreur au sens de l'article Lp. 432-2.

Toutefois, les directeurs de publications et les personnes responsables de moyens de communication utilisant principalement une langue étrangère ou vernaculaire peuvent recevoir des offres d'emploi rédigées dans cette langue.

En outre, les offres d'emploi expressément faites à l'intention de ressortissants étrangers peuvent être rédigées en langue étrangère.

Section 2 : Publication et diffusion des offres d'emploi

Article Lp. 432-3-1

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 4-II

Chaque offre d'emploi est déposée auprès du service public de placement. Elle comporte notamment la définition de l'emploi proposé par référence au tableau des activités professionnelles mentionné à l'article Lp. 451-6. Elle indique de manière détaillée les qualifications et les compétences requises.

Elle est également portée à la connaissance du personnel par tout moyen. Elle est communiquée au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Voir aussi :

Article R. 432-1

Abrogé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 5-I

[Abrogé].

Article Lp. 432-4

Tout employeur qui fait insérer ou diffuser dans un journal, revue ou écrit périodique ou fait diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une offre anonyme d'emploi fait connaître son nom ou sa raison sociale ainsi que son adresse au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication.

Lorsque l'insertion est demandée par une agence de publicité, un organisme de sélection ou tout autre intermédiaire, celui-ci fournit au directeur de la publication ou au responsable du moyen de communication les renseignements concernant l'employeur mentionné au premier alinéa.

Article R. 432-2

Les offres d'emploi insérées dans les journaux, revues, écrits périodiques, ou tout autre média sont transmises par les soins et sous la responsabilité des directeurs de publication au service public de placement.

La transmission est réalisée à l'occasion de chaque édition dans des conditions telles que les offres parviennent au destinataire au plus tard le jour de leur parution.

Article R. 432-3

La transmission des offres d'emploi au service public de placement peut être effectuée sous forme d'extraits de publication regroupant la totalité des offres diffusées dans cette publication. Ces extraits sont identifiés par l'indication du titre ainsi que du numéro ou de la date de la publication.

Lorsqu'une même offre d'emploi paraît plusieurs jours de suite ou à des intervalles n'excédant pas une semaine, elle ne donne lieu qu'à une seule transmission.

Article R. 432-4

Les entreprises de travail temporaire peuvent faire connaître les offres d'emploi correspondant aux missions qu'elles proposent, soit par voie d'affiche apposée en quel que lieu que ce soit, soit par tout autre moyen de publicité.

Les publicités faites en faveur d'une ou plusieurs entreprises de travail temporaire et les offres d'emploi provenant de celles-ci mentionnent expressément la dénomination de ces entreprises et leur caractère d'entreprise de travail temporaire.

Article Lp. 432-5

Dans le cas d'offre anonyme, le service public de placement peut, sur simple demande de sa part, obtenir du directeur de la publication ou du responsable du moyen de communication les renseignements concernant l'employeur.

Ces renseignements peuvent être utilisés pour l'information des candidats éventuels à l'offre d'emploi publiée ou diffusée.

Article Lp. 432-6

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 4-III

Lorsque l'autorité administrative constate que les formalités mentionnées à l'article Lp. 432-3-1 ont été méconnues, elle 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 d'un avocat ou de toute personne de son choix ou représenter par un mandataire. Si les observations présentées n'apportent pas d'éléments nouveaux de nature à modifier la position de l'autorité administrative, celle-ci, par décision motivée, astreint l'employeur au versement à titre de pénalité d'une somme au plus égale au montant de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

En cas de récidive intervenant dans un délai de deux ans après la première infraction, le montant maximum de la pénalité est multiplié par deux.

Article R. 432-5

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 3.

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 432-6 est le directeur du travail et de l'emploi.

Chapitre III : Le demandeur d'emploi

Section 1 : Inscription du demandeur d'emploi et recherche d'un emploi

Sous-section 1 : Inscription sur la liste des demandeurs d'emploi

Article Lp. 433-1

A la qualité de demandeur d'emploi, toute personne qui recherche un emploi et demande son inscription auprès du service public de placement.

NB : Les personnes en situation de handicap, sans emploi et en capacité de travailler, inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi bénéficient d'une allocation personnalisée (Cf : Loi du pays n° 2009-2 du 07 janvier 2009 – Art. 10 et suivants).

Article Lp. 433-2

Pour maintenir son inscription, le demandeur d'emploi accomplit, à son initiative ou sur proposition de l'autorité administrative, des actes positifs et répétés en vue de son reclassement ou de son insertion professionnelle.

L'autorité administrative peut, selon des modalités et pour des catégories définies par délibération du congrès, accorder des dérogations à cette obligation.

Article R. 433-1

Le service public de l'emploi peut, conformément aux dispositions de l'article Lp. 433-2, après examen de la situation individuelle, accorder des dérogations à la recherche effective d'emploi en faveur :

1° Des personnes handicapées ;

2° Des demandeurs d'emploi admis à suivre un stage de formation de courte durée agréé, en vue de faciliter leur insertion ou leur reclassement professionnel.

Article R. 433-2

La réalité de la réalisation d'actes positifs tels que mentionnés à l'article Lp. 433-2 est appréciée compte tenu de la situation du demandeur et de la situation locale de l'emploi.

Article Lp. 433-3

Le demandeur d'emploi renouvelle mensuellement son inscription auprès du service public de placement.

Il porte également à la connaissance du service public de placement les changements affectant sa situation susceptibles d'avoir une incidence sur son inscription comme demandeur d'emploi, notamment toute reprise d'activité professionnelle, la date de cessation de recherche d'emploi, les modifications d'état civil ou d'adresse.

Article R. 433-3

Le renouvellement de la demande d'inscription en qualité de demandeur d'emploi s'effectue auprès du service public de placement, ou, si ce dernier n'est pas représenté dans la commune où réside le demandeur d'emploi, auprès de la mairie de sa résidence.

Exceptionnellement, par dérogation aux dispositions de l'alinéa 1, le renouvellement peut être fait, compte tenu de l'éloignement géographique du domicile du demandeur d'emploi, par dépôt ou envoi postal d'une attestation sur l'honneur produite dans les formes et selon les modalités fixées par le service public de placement.

Article R. 433-4

En application de l'article Lp. 433-3, le demandeur d'emploi porte à la connaissance du service public de placement les changements concernant sa situation dans les soixante-douze heures.

Article Lp. 433-4

Les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi sont classées dans des catégories en fonction de l'objet de leur demande et de leur situation au regard de l'emploi.

Sous-section 2 : Recherche d'emploi

Article Lp. 433-5

Toute personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi est tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Section 2 : Radiation de la liste des demandeurs d'emploi

Article Lp. 433-6

Sont radiées de la liste des demandeurs d'emploi, dans des conditions déterminées par voie règlementaire, les personnes qui :

1° Soit ne peuvent justifier de l'accomplissement d'actes positifs en vue de leur reclassement ou de leur insertion professionnelle, dont la réalité est appréciée compte tenu de la situation du demandeur et de la situation locale de l'emploi ;

2° Soit refusent un emploi ressortissant à leur spécialité ou compatible avec leur formation antérieure et rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession ;

3° Soit refusent de suivre une action de formation conformément à la réglementation sur la formation professionnelle continue en vigueur ;

4° Soit refusent de répondre aux convocations du service public de l'emploi.

Chapitre IV : Dispositions pénales

Article R. 434-1

Modifié par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 - Art. 2-III
Modifié par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Articles 4 et 5-II.

Sont punies des peines d'amende prévues par les contraventions de la cinquième classe, les infractions au deuxième alinéa de l'article R. 421-6, aux articles Lp. 432-2, Lp. 432-4, Lp. 433-1 à Lp. 433-3.

Titre IV : REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE PARTIEL ET TOTAL

Chapitre I : Dispositions générales

Article Lp. 441-1

Le régime d'assurance chômage, institué au profit des travailleurs salariés, à l'exclusion des travailleurs saisonniers, exerçant une activité professionnelle en Nouvelle-Calédonie, garantit aux travailleurs privés d'emploi un revenu de remplacement sous forme d'allocations mensuelles, dans les conditions prévues au chapitre II du présent titre.

Voir aussi

Article R. 441-1

Les travailleurs étrangers bénéficient des allocations d'assurance chômage dans les mêmes conditions que les travailleurs français, s'ils se trouvent en situation régulière au regard des dispositions réglementant l'exercice d'une activité professionnelle salariée pour les étrangers.

Article Lp. 441-2

Modifié par la loi du pays n° 2009-3 du 07 janvier 2009 – Art. 20

Les bénéficiaires des allocations de chômage continuent de percevoir les prestations familiales et les prestations du régime unifié d'assurance maladie-maternité.

En cas d'incapacité temporaire continue d'une durée inférieure à un mois et sur justificatif médical, le bénéficiaire des allocations de chômage continue de percevoir celles-ci.

Au-delà de ce délai, les allocations de chômage sont suspendues et reportées en fin de droit. Durant cette période, l'assuré bénéficie des indemnités journalières prévues par l'article Lp. 83-1 de la loi du pays modifiée n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

Les allocations de chômage sont suspendues pendant la période de repos maternité indemnisé en application de l'article Lp. 83-4 de la loi du pays modifiée n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie et sont reportées en fin de droit.

Chapitre II : Privation partielle d'emploi

Article Lp. 442-1

Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de leur établissement, soit à la réduction de l'horaire habituel de travail pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, bénéficient d'une allocation spécifique qui est à la charge du régime d'assurance-chômage dans la limite des crédits disponibles.

Voir aussi :

Article R. 442-1

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

Les allocations prévues à l'article Lp. 442-1 sont attribuées par arrêtés du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

La demande motivée des employeurs, accompagnée de l'avis des institutions représentatives du personnel, s'il en existe, est préalablement adressée au directeur du travail et de l'emploi avant toute mise au chômage partiel des salariés. En cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour adresser sa demande.

Les allocations peuvent être attribuées, en cas de réduction ou de suspension temporaire d'activité imputable à la conjoncture économique, à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, à un sinistre, à des intempéries de caractère exceptionnel, à une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Toutefois, ces allocations sont attribuées dans la limite de contingents annuels indemnisables fixés pour les différentes branches professionnelles par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels, par décision du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Les états de remboursements présentés par les entreprises au titre du chômage partiel sont à produire à terme échu dans les trois mois au plus tard qui suivent les périodes de recours au chômage partiel dûment autorisées.

Article R. 442-2

Ne peuvent bénéficier des allocations :

1° Les personnes dont le salaire hebdomadaire habituel est inférieur à vingt fois le salaire minimum garanti horaire du secteur d'activité concerné ;

2° les personnes dont le chômage est provoqué par un différend collectif de travail intéressant l'établissement qui les emploie. Toutefois, dans le cas d'un lock-out se prolongeant plus de trois jours, le versement des allocations peut être autorisé par décision du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

3° les chômeurs saisonniers. Toutefois, ils peuvent bénéficier des allocations si leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année à laquelle il se produit. Ils doivent alors faire la preuve qu'au cours d'une des deux années précédentes, ils occupaient à la même époque et pendant la même période, un emploi salarié dont ils tiraient une rémunération régulière.

Le chômage saisonnier s'entend d'une réduction ou d'une suspension d'activité se produisant pour la troisième année consécutive à la même époque ;

4° les employés de maison ;

5° en cas d'arrêt de travail imputable à la fermeture temporaire de l'établissement, les salariés dont la suspension d'activité se prolonge pendant plus de quatre semaines.

Au-delà de cette période de quatre semaines et pour une durée n'excédant pas deux mois, les intéressés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi, alors même qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une mesure de licenciement et peuvent être admis au bénéfice des allocations de chômage total servies par la CAFAT.

Si la suspension d'activité se poursuit au-delà de trois mois, les intéressés, sous réserve de remplir les conditions d'admission prévues à l'article R. 443-2 du présent titre, peuvent être admis, après avis de la commission paritaire prévue à l'article R. 443-12, au bénéfice des allocations de chômage prévues à l'article Lp. 443-1. La commission paritaire, avant d'émettre son avis, peut procéder à l'audition de l'employeur.

L'avis de la commission paritaire lie le directeur de la CAFAT.

Article R. 442-3

Les allocations attribuées en application de l'article Lp. 441-1, pendant la période visée à l'article R. 442-1, prennent la forme d'une indemnité horaire dont le taux est fixé à 66 % du salaire minimum garanti horaire du secteur d'activité concerné.

L'allocation ne peut être attribuée pour une réduction de salaire à une perte d'heures de travail au-delà de la durée légale du travail, même si l'horaire habituel de l'entreprise excède cette durée légale.

Pour les salariés effectuant un nombre d'heures de présence au travail supérieur à 39 heures par semaine dans le cadre du régime des équivalences, l'indemnité accordée par heure de travail perdue

est égale au quotient de 39 indemnités horaires par le nombre d'heures de travail effectif au sens du présent code.

Les heures non prises en compte dans le cadre d'un accord collectif sur la modulation des horaires, peuvent être indemnisées au titre du chômage partiel. L'accord collectif fixe la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en œuvre.

Article R. 442-4

L'allocation est liquidée et payée mensuellement.

Les indemnités sont versées aux salariés par l'employeur, qui est remboursé sur production d'états visés par l'inspection du travail et vérifiés par la CAFAT qui crédite l'employeur des avances qu'il a faites.

Toutefois, en cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ou de difficultés financières entraînant le non-paiement des salaires, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut, sur proposition du directeur du travail et de l'emploi et après avis de la commission paritaire qui doit être rendu dans un délai d'un mois à compter de la saisine, faire procéder au paiement direct des allocations aux salariés par la CAFAT.

Article R. 442-5

A l'occasion du paiement des allocations, le bulletin de salaire remis par l'employeur au salarié, ou le document remis par la CAFAT en cas de paiement direct, mentionne :

1° le nombre d'heures indemnisées ;

2° les taux appliqués ;

3° les sommes versées au titre de la période considérée.

Article R. 442-6

En cas de fermeture d'un établissement pour mise en congé annuel du personnel, les salariés qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de la totalité de ce congé peuvent prétendre individuellement aux allocations pour privation partielle d'emploi, compte tenu des journées ou des indemnités compensatrices de congés payés dont ils auraient pu bénéficier pendant la période de référence.

Jurisprudence

Contentieux : La requête en annulation de l'arrêté du gouvernement admettant une société au bénéfice de l'allocation spécifique du régime d'assurance chômage partiel introduite par un salarié n'est pas recevable. En effet, la mise en chômage partiel ne porte pas en elle-même atteinte aux

droits et prérogatives du salarié qui en bénéficie. Dès lors, cet acte ne fait pas grief, et le requérant n'est pas fondé à en demander l'annulation (TANC, 26 mars 2009, n° 08115).

Faute de l'employeur : Commet une faute, l'employeur qui n'a pas respecté la procédure applicable au chômage technique partiel et n'a pas versé de salaire conventionnellement garanti, ni les indemnités dont il avait l'obligation de faire l'avance, détournant ainsi la procédure destinée à garantir une rémunération minimale au salarié (TTN, 16 mai 2008, n° 06/00300).

Chapitre III : Privation totale d'emploi

Section 1 : Conditions d'attribution et contrôles

Article Lp. 443-1

Ont droit à l'allocation de chômage, les salariés involontairement privés d'emploi ou assimilés, inscrits comme demandeur d'emploi et se faisant recenser mensuellement comme tel, qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure et dont le revenu mensuel n'excède pas 50 fois le salaire minimum garanti horaire.

Les conditions d'admission à cette allocation sont déterminées par délibération du congrès.

Article Lp. 443-2

L'allocation chômage est accordée pour des durées limitées, qui tiennent compte de l'âge des intéressés ou de leur aptitude professionnelle ou de la poursuite d'actions de formation.

Ces durées sont déterminées par délibération du congrès.

Article R. 443-1

La rupture du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits est en principe celle qui a mis fin à la dernière activité exercée par l'intéressé.

En cas de litige sur le point de départ du bénéfice de l'allocation de chômage, le dossier est soumis à la commission paritaire prévue à l'article R. 443-12 et ce, sans qu'il y ait obligation pour le salarié de saisir le tribunal du travail par une requête introductive d'instance.

Article R. 443-2

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

Pour bénéficier de l'allocation de chômage, le salarié privé d'emploi au sens de l'article Lp. 443-1 doit en outre :

1° être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service public de placement, ou à la mairie de son lieu de résidence et pendant toute la durée de l'indemnisation se faire recenser mensuellement comme demandeur d'emploi auprès de ce service ou auprès de la mairie de son lieu de résidence ;

2° être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;

3° être âgé de moins de soixante ans ou de l'âge normal de départ à la retraite dans la profession précédemment exercée si cet âge est inférieur, et en cas de retraite anticipée bénéficier d'une pension inférieure au salaire minimum garanti mensuel ;

4° être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;

5° ne pas être chômeur saisonnier ;

6° n'avoir pas quitté volontairement, sans motif légitime, son dernier emploi.

Sont reconnues, à priori légitimes :

a) les démissions pour suivre le conjoint ;

b) les démissions pour suivre les ascendants si le demandeur d'emploi est âgé de moins de vingt-et-un ans.

Pour les autres démissions, le dossier est soumis, à la demande du salarié, à l'appréciation de la commission paritaire prévue à l'article R. 443-12 du présent titre. L'avis de la commission paritaire lie le directeur de la CAFAT ;

7° avoir effectué en Nouvelle-Calédonie pendant les douze mois précédant la rupture du contrat de travail, mille cinq cent vingt-et-une heures de travail.

Le nombre d'heures exigé est réduit à neuf cent soixante pour les employés de maison et à mille soixante-douze pour les jeunes stagiaires du développement (J.S.D.) et les bénéficiaires des différents régimes d'aide à l'emploi ouvrant droit à indemnisation au titre du chômage ;

8° avoir cotisé au régime d'assurance chômage de la C.A.F.A.T. au moins 9 mois. ;

9° le travailleur privé d'emploi ayant épuisé ses droits aux allocations de chômage ne peut être réadmis au bénéfice de celles-ci qu'après un délai de neuf mois et sous réserve de remplir les conditions d'admission précédentes.

Article R. 443-3

Pour l'application du temps de travail exigé au 7° de l'article R. 443-2, sont assimilées à des journées de travail, les journées indemnisées au titre :

1° des congés payés ;

2° des congés de maladie indemnisés par l'employeur au titre de la réglementation du travail ;

3° du régime de prévoyance et du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles gérés par la CAFAT ;

4° des congés de maternité.

Sont également prises en compte les journées chômées par suite de chômage partiel, les journées indemnisées au titre du chômage total après une suspension d'activité se prolongeant au-delà de deux quatorzaines prévues au 5° de l'article R. 442-2, de grève ou lock-out, ou par suite d'absences pour cas de force majeure, ces dernières dans la limite d'un mois ou de cent soixante-neuf heures.

Toute journée d'interruption de service consécutive à une incapacité physique de travailler indemnisée par la C.A.F.A.T. est assimilée à une journée de six heures de travail.

Les autres journées sont prises en compte pour huit heures de travail.

Article R. 443-4

En vue de permettre la détermination des droits des travailleurs privés d'emploi à l'allocation de chômage et celle de leur montant, les employeurs remplissent, pour ce qui les concerne, les imprimés prévus à cet effet.

Article R. 443-5

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

Le travailleur privé d'emploi qui remplit les conditions édictées à l'article R. 443-3, a droit aux allocations de chômage pendant une période de 270 jours calendaires.

La période d'indemnisation mentionnée à l'alinéa précédent est prolongée :

1° De 90 jours pour les bénéficiaires âgés de 50 ans et de moins de 55 ans ;

2° De 150 jours pour les bénéficiaires âgés d'au moins 55 ans. L'âge s'apprécie à la date de rupture du contrat de travail au titre duquel les droits sont ouverts ;

3° De 150 jours pour les handicapés reconnus par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie. Cette prolongation peut se cumuler le cas échéant avec la prolongation due à l'âge.

L'intéressé bénéficie de la période d'indemnisation la plus favorable lorsqu'au cours de la période d'indemnisation il atteint l'âge requis pour ouvrir droit à une durée d'indemnisation supérieure.

La période maximale d'indemnisation telle qu'édictée ci-dessus peut être prolongée si le bénéficiaire de l'allocation chômage est admis à suivre une formation proposée par le service public de placement, jusqu'à la fin de cette formation, sans toutefois que la période totale d'indemnisation puisse excéder 360 jours calendaires.

Les allocations de chômage sont attribuées à partir du lendemain de la date de rupture du contrat de travail. Toutefois, lorsque l'intéressé a perçu une indemnité compensatrice de préavis, le point de départ de versement des allocations est reporté à l'expiration théorique de la période de préavis qui n'a pas été effectuée.

Si l'intéressé perçoit, lors de la cessation d'activité, une indemnité de congés payés, le point de départ du versement des allocations est retardé d'un nombre de jours égal au nombre de jours de congé correspondant à cette indemnité.

Article R. 443-6

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

L'allocation de chômage pour privation totale d'emploi peut être versée aux personnes assujetties à la CAFAT en application de l'article Lp. 4 de la loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002, sous réserve des conditions d'ouverture des droits telles qu'elles sont définies par le présent chapitre.

Article Lp. 443-3

Le travailleur qui a repris une activité professionnelle avant l'expiration de la période d'indemnisation prévue à l'article Lp. 443-2, peut bénéficier du reliquat de cette période dans la mesure où l'activité exercée depuis la reprise est inférieure à un plafond déterminé par délibération du congrès et où il s'est inscrit comme demandeur d'emploi dans un délai de trois mois à compter de sa nouvelle cessation d'activité.

Article R. 443-7

Le plafond mentionné à l'article Lp. 443-3 est de 1 521 heures de travail.

Article Lp. 443-4

L'admission au bénéfice de l'allocation de chômage, ou la réadmission du demandeur d'emploi au bénéfice du reliquat de l'allocation chômage en application de l'article Lp. 443-9, est prononcé par la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie.

La caisse apprécie les droits à l'allocation chômage du travailleur privé d'emploi. Ces droits sont appréciés à la date de rupture du contrat de travail. Elle prononce selon le cas l'admission ou le rejet de la demande.

En cas d'admission, elle procède à la liquidation des droits et au versement de l'allocation chômage.

Article Lp. 443-5

La caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie procède, pour les bénéficiaires de l'allocation chômage, au contrôle des formalités mensuelles de maintien d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.

A ce titre, elle prend les décisions suivantes :

1° Avertissement en cas de non-renouvellement mensuel de la demande de maintien sur la liste des demandeurs d'emploi ;

2° Suspension provisoire de l'allocation chômage en cas de manquement pendant plus d'un mois à l'obligation de renouvellement de la demande mensuelle de maintien sur la liste des demandeurs d'emploi ou après un avertissement adressé au demandeur d'emploi ;

3° Radiation définitive en cas de non-renouvellement de la demande de maintien d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi pendant plus de trois mois consécutifs.

Article Lp. 443-6

Les décisions de suspension ou de radiation du bénéfice de l'allocation chômage sont prises par le directeur de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie, dans les conditions fixées par délibération du congrès.

Elles peuvent être contestées dans un délai de trois mois devant une commission paritaire constituée dans les conditions de l'article Lp 113 de la loi du pays modifiée n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

Ce recours n'est pas suspensif.

La commission paritaire statue définitivement sur les décisions de suspension ou de radiation du bénéfice de l'allocation chômage.

Article R. 443-11

Le versement des allocations est interrompu lorsque l'intéressé :

1° Retrouve une activité professionnelle salariée, ou non salariée, le faisant bénéficier d'un revenu mensuel excédant 50 fois le salaire minimum garanti horaire ;

2° Est pris, ou susceptible d'être pris en charge par la CAFAT et perçoit ou pourrait percevoir des prestations en espèces pour incapacité temporaire au titre des assurances maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles ;

3° A été signalé par le service public de placement comme n'ayant pas répondu, sans raison valable, à ses convocations, ou comme ayant refusé un emploi offert par ce service public de placement, ou comme ayant refusé de suivre des cours de formation ou de perfectionnement professionnel ou encore comme ayant refusé de participer dans les conditions définies par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie à des activités de développement.

L'interruption du paiement de l'allocation chômage ne peut être supérieure à trois mois.

Sans préjudice des poursuites pénales, le directeur de la CAFAT peut prononcer l'exclusion définitive du bénéfice de l'allocation de chômage du travailleur qui a sciemment fait des déclarations

inexactes, présenté des attestations mensongères ou touché indûment l'allocation de chômage mentionnée à l'article Lp. 443-1.

Le versement des allocations de chômage aux bénéficiaires de formation visés à l'article R. 443-9, doit être totalement suspendu durant les périodes d'absence non justifiées.

Les décisions de suspension, de radiation ou d'exclusion du bénéfice des allocations de chômage prises par le directeur de la CAFAT peuvent être contestées, dans un délai de trois mois à compter de la date de notification, devant la commission paritaire prévue à l'article R. 443-12. Ce recours n'est pas suspensif. L'avis de la commission paritaire lie le directeur de la CAFAT.

Le bénéficiaire de l'allocation chômage est privé de ses droits pour toute période d'absence de la Nouvelle-Calédonie sauf si cette absence est motivée par une raison légitime. Il doit préalablement en informer par écrit la CAFAT sous peine de perdre définitivement ses droits.

Section 2 : Modalités de calcul et de paiement

Article Lp. 443-7

Le montant de l'allocation chômage, déterminé dans les conditions fixées par délibération du congrès, est calculé soit en fonction de la rémunération antérieurement perçue, soit en fonction du salaire minimum garanti.

L'allocation ne peut excéder le montant de la rémunération antérieurement perçue.

Article R. 443-9

Pendant les neuf mois d'indemnisation, l'allocation mensuelle est égale à 75 % du montant du SMG mensuel correspondant au mois de versement.

Lorsque l'allocation ne couvre pas un mois complet, l'indemnité est égale à un 30ème de l'allocation par jour indemnisable.

L'indemnisation mensuelle par le régime d'assurance chômage ne peut être supérieure à la rémunération mensuelle durant l'activité salariée.

La rémunération mensuelle des salariés ne percevant pas une rémunération supérieure ou égale au SMG. est égale à 75 % de la rémunération qu'ils percevaient avant la rupture de leur contrat de travail durant les 9 mois d'indemnisation.

Pour déterminer le montant de la rémunération servant de base de calcul des allocations de chômage, la CAFAT prend en compte les trois derniers mois d'activité.

Si le bénéficiaire accepte de suivre une formation de qualification ou de reconversion professionnelle proposée par le service public de placement en fonction du marché de l'emploi, le montant de l'allocation est égal au salaire minimum garanti pendant la durée de la formation.

Le bénéfice de cette formation est accordé par le service public de placement après évaluation de la motivation et de l'aptitude du travailleur, dans la limite des places disponibles dans les organismes de formation et des crédits ouverts.

Pendant la durée de la formation, le bénéficiaire est affilié au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les conditions prévues à l'arrêté n° 59-362/CG du 29 août 1959.

Pour le financement de cette mesure la cotisation due par le régime d'assurance chômage au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles est calculée sur le salaire minimum mentionné à l'article Lp. 142-1.

En cas d'accident du travail, la déclaration en incombe à l'employeur de l'entreprise dans laquelle se déroule la formation.

Article R. 443-10

Les allocations de chômage sont déterminées mensuellement à terme échu et payées une fois par mois. Toutefois, sur demande motivée du travailleur, les allocations de chômage peuvent être payées exceptionnellement à raison de deux versements égaux par mois.

Article Lp. 443-8

La demande en paiement de l'allocation de chômage est déposée, auprès de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie ou dans les mairies pour les travailleurs salariés domiciliés dans une autre commune que Nouméa, dans un délai de trois mois à compter du lendemain du licenciement, sous peine de forclusion.

Article R. 443-8

Le délai de forclusion prévu à l'article Lp. 443-8 commence à courir le lendemain du licenciement.

Article Lp. 443-9

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

Le délai de forclusion prévu à l'article Lp. 443-8 est augmenté :

1° Du temps pendant lequel l'intéressé a été dans l'incapacité d'agir par suite d'une condamnation à une peine privative de liberté ;

2° Du temps passé sous les drapeaux ;

3° Du temps passé en formation dans un centre territorial de formation professionnelle ou dans un stage agréé et du temps passé en stage de rééducation ou de formation professionnelle pour les

travailleurs handicapés reconnus par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie ;

4° D'un mois si le travailleur a sa résidence dans les îles.

Article Lp. 443-10

Le demandeur d'emploi qui souhaite bénéficier du reliquat de l'allocation chômage en application de l'article Lp. 443-3 fait sa demande d'allocation chômage et constitue son dossier dans les délais prévus aux articles Lp. 443-8 et Lp. 443-9.

Article Lp. 443-11

L'action en paiement de l'allocation de chômage se prescrit dans un délai de six mois à compter de la date d'admission au bénéfice du présent régime ou du dernier versement d'une mensualité.

Article R. 443-12

Conformément aux dispositions de l'article Lp. 113 de la loi du pays modifiée n° 2001-016 du 11 janvier 2002 et de l'article 56 de la délibération modifiée n° 280 du 19 décembre 2001 relatives à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie, le conseil d'administration de la CAFAT crée une commission paritaire dénommée « la commission chômage ».

Section 3 : Dispositions d'application.

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

Article R. 443-13

Des arrêtés du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie fixent, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent titre, notamment le modèle d'état à produire par l'employeur à l'autorité administrative en vue du remboursement des sommes avancées pour l'indemnisation du chômage partiel et individualiser, dans le cadre des opérations de développement économique de la Nouvelle-Calédonie, les travaux qui pourront être demandés aux travailleurs privés d'emploi en contrepartie des indemnités de chômage qu'ils perçoivent.

Chapitre IV : DISPOSITIONS PENALES

Article R. 444-1

Le fait de se rendre coupable de fausse déclaration pour obtenir ou faire obtenir ou tenter de faire obtenir les prestations qui ne sont pas dues, est puni d'une amende de 6 545 CFP à 36 360 CFP.

Cette disposition s'applique sans préjudice des peines résultant de l'application d'autres dispositions légales.

Article R. 444-2

Le fait pour un intermédiaire d'offrir ou de faire offrir ses services moyennant émoluments convenus à l'avance à un assuré en vue de lui faire obtenir les prestations qui peuvent lui être dues, est puni d'une amende de 6 545 CFP à 36 360 CFP.

Article R. 444-3

L'infraction à l'article R. 443-4 est passible des peines d'amende prévues pour les contraventions de la quatrième classe. Les amendes sont appliquées autant de fois qu'il y aura de travailleurs concernés.

Les autres infractions aux dispositions du présent titre sont passibles des peines d'amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe.

Les infractions aux dispositions des articles R. 444-1 et R. 444-2 ainsi qu'aux dispositions des alinéas précédents sont constatées par les fonctionnaires chargés de l'inspection du travail.

Titre V : PROTECTION, SOUTIEN ET PROMOTION DE L'EMPLOI LOCAL

Chapitre préliminaire : Priorité d'emploi des citoyens et des personnes justifiant d'une durée suffisante de résidence

Article Lp. 450

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

L'étroitesse du marché du travail de la Nouvelle-Calédonie, ainsi que ses équilibres économiques et sociaux, ne permettant pas d'ouvrir largement l'accès à l'emploi salarié, des dispositions spécifiques, destinées à offrir des garanties particulières pour le droit à l'emploi de ses habitants sont instituées.

Chapitre I: Règles de soutien et de promotion à l'emploi local

Section 1 - Champ d'application

Article Lp. 451

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

Dans le but de protéger, de soutenir et de promouvoir l'emploi local, est instaurée, au bénéfice des citoyens de la Nouvelle-Calédonie, au sens de l'article 4 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999, et des personnes qui justifient d'une durée suffisante de résidence, une priorité d'emploi dans les conditions prévues à l'article 24 de ladite loi.

Pour l'application du présent titre, à conditions de qualification et de compétence égales, l'employeur est tenu de donner la priorité au citoyen de la Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 451-1

Remplacé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

L'embauche d'un salarié, lorsqu'il n'est pas citoyen de la Nouvelle-Calédonie au sens de l'article 4 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999, ou qu'il ne justifie pas, pour l'emploi auquel il postule, de la durée de résidence suffisante mentionnée à l'article Lp. 451-2, est soumise aux dispositions du présent chapitre.

Toutefois, ne sont pas soumis à ces dispositions, les salariés recrutés pour une durée inférieure à trois mois, sous contrats à durée déterminée conclus en application des dispositions des 1°, 2°, 3° de l'article Lp. 123-2, dont la durée maximale, y compris leur renouvellement ne pourra être supérieure à trois mois, ou sous contrats de mission conclus en application des dispositions de l'article Lp. 124-5.

Voir aussi :

Section 2 - Conditions de recrutement

Article Lp. 451-2

Remplacé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

Lorsqu'après avoir diffusé son offre d'emploi dans les conditions définies au Chapitre II du Titre III, un employeur, qui n'a reçu aucune candidature répondant aux conditions de qualification et de compétence énoncées dans son offre et émanant d'un citoyen de la Nouvelle-Calédonie, peut procéder au recrutement d'une personne justifiant d'une durée de résidence :

a) au moins égale à dix ans, si l'offre d'emploi concerne une activité professionnelle principalement satisfaite par le recrutement local,

b) au moins égale à cinq ans, si l'offre d'emploi concerne une activité professionnelle qui connaît des difficultés de recrutement local au sens de l'article Lp. 451-4,

c) au moins égale à trois ans, si l'offre d'emploi concerne une activité professionnelle qui connaît d'importantes difficultés de recrutement local au sens de l'article Lp. 451-4,

d) inférieure à trois ans, si l'offre d'emploi concerne une activité professionnelle qui connaît d'extrêmes difficultés de recrutement local au sens de l'article Lp. 451-4.

A défaut, il peut procéder à un recrutement sans condition de résidence.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'à égalité de compétences compte tenu des qualifications et de l'expérience professionnelle requises pour occuper l'emploi.

Préalablement à l'embauche, l'employeur peut consulter la commission paritaire de l'emploi local mentionnée à l'article Lp. 451-7 aux fins de faire constater la carence de candidature répondant aux spécifications de l'offre d'emploi. L'avis constatant la carence, établi par la commission, est adressé à l'employeur et à l'autorité administrative dans un délai fixé par délibération du Congrès. Ce délai est réduit lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à six mois. Passé ce délai, la carence est réputée établie.

Article R. 451-1

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.
Complété par la délibération n° 380 du 10 janvier 2019 – Art 1er

Le délai mentionné au dernier alinéa de l'article Lp. 451-2 est fixé à :

- un mois à compter de la saisine de la commission paritaire de l'emploi local pour les contrats de travail d'une durée supérieure à six mois ;

- dix jours à compter de la saisine de la commission paritaire de l'emploi local pour les contrats de travail d'une durée inférieure ou égale à six mois.

Ce délai court à compter de la date de l'accusé de réception du dossier complet, établi par la commission paritaire de l'emploi local.

Article R. 451-1-1

Créé par la délibération n° 380 du 10 janvier 2019 – Art 1er

La commission paritaire de l'emploi local accuse réception du dossier complet qui lui est transmis.

Le dossier transmis à la CPEL comporte :

- les candidatures accompagnées des pièces justificatives mentionnées aux articles R. 451-2 et R. 451-3 ;

- la copie de l'offre d'emploi communiquée dans l'entreprise.

Article Lp. 451-2-1

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

La durée de résidence du conjoint d'un citoyen de Nouvelle-Calédonie est assimilée à une durée de résidence de dix ans, lorsqu'ils sont mariés depuis au moins deux ans et résident ensemble en Nouvelle-Calédonie.

La durée de résidence du conjoint d'une personne justifiant d'une durée de résidence suffisante au sens de l'article Lp. 451-2 est assimilée à celle de cette personne, lorsqu'ils sont mariés depuis au moins deux ans et résident ensemble en Nouvelle-Calédonie.

Ces dispositions s'appliquent également aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

Article Lp. 451-2-2

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

Pour l'application du présent chapitre, la personne qui, six mois au moins avant la date de promulgation de la présente loi du pays, occupe un emploi salarié, est réputée conserver le bénéfice des avantages individuels et collectifs au sens du premier alinéa de l'article 24 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 451-3

Remplacé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2
Remplacé par la loi du pays n° 2020-3 du 30 janvier 2020 – Art. 3

Toutes les personnes relevant de l'article Lp .451 bénéficient des dispositions du présent chapitre.

Lorsque le candidat est sans emploi, il doit, pour se prévaloir des dispositions du présent chapitre, être inscrit en qualité de demandeur d'emploi.

Par ailleurs, toute candidature est écrite et accompagnée des justificatifs nécessaires notamment au regard des conditions de citoyenneté ou de résidence.

L'employeur délivre au candidat une attestation de la date à laquelle la candidature a été déposée.

Article R. 451-2

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

Les justificatifs mentionnés à l'article Lp. 451-3 sont constitués par tous documents permettant d'établir la qualité de citoyen de la Nouvelle-Calédonie au sens de l'article 4 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ou la durée de résidence suffisante au regard de l'activité professionnelle concernée.

Article R. 451-3

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

La candidature adressée à l'employeur et mentionnée à l'article Lp. 451-3 est accompagnée des justificatifs permettant d'apprécier les qualifications et compétences du candidat à un emploi. Elle indique l'adresse postale du candidat.

Article R. 451-4

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

L'attestation de dépôt de candidature prévue au deuxième alinéa de l'article Lp. 451-3 indique le nom de l'employeur ou la raison sociale, le nom du candidat à l'embauche ainsi que la date de réception de la candidature.

Section 3 - Caractérisation des difficultés de recrutement par activités professionnelles

Article Lp. 451-4

Remplacé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

Lorsque sur une période statistiquement significative, il est constaté que les personnes ayant la qualité de citoyen de la Nouvelle-Calédonie ou justifiant d'une durée de résidence au moins égale à dix ans représentent une part du marché du travail :

1° comprise entre zéro et vingt-cinq pour cent, ces activités professionnelles sont considérées comme présentant d'extrêmes difficultés de recrutement local ;

2° comprise entre vingt-cinq et cinquante pour cent, ces activités professionnelles sont considérées comme présentant d'importantes difficultés de recrutement local;

3° comprise entre cinquante et soixante-quinze pour cent, ces activités professionnelles sont considérées comme présentant des difficultés de recrutement local ;

4° supérieure à soixante-quinze pour cent, ces activités professionnelles sont considérées comme pourvues principalement par le recrutement local.

Ces données sont corrigées des évolutions prévisibles du marché du travail compte tenu notamment des programmes de formations initiales ou continues en cours, ainsi que de l'évolution des grandes opérations d'aménagement du territoire et des grands chantiers industriels.

Article Lp. 451-5

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

La part du marché du travail mentionnée à l'article Lp. 451-4 est appréciée notamment au vu des données suivantes :

1° le volume des offres et des demandes d'emplois déposées auprès du service public de placement ;

2° le nombre de mises en relation réalisées par le service public de placement et les suites qui leur ont été réservées ;

3° les déclarations d'embauche adressées à l'organisme de protection sociale de la Nouvelle-Calédonie ;

4° les analyses statistiques relatives à l'emploi dans les branches professionnelles ;

5° les programmes de formations initiales ou continues en cours ;

6° l'impact sur l'emploi des grandes opérations d'aménagement et des grands chantiers industriels.

Article Lp. 451-6

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

Sur la base de ces données, un tableau [(1)] des activités professionnelles classées en fonction des difficultés de recrutement est établi par accord collectif interprofessionnel. Cet accord fait l'objet d'un arrêté d'extension du gouvernement.

Lorsqu'une activité professionnelle ne figure pas dans le tableau, le classement qui lui est applicable est déterminé par la commission paritaire de l'emploi local, jusqu'à la révision du tableau ou, à défaut, par arrêté du gouvernement.

Ce tableau fait l'objet d'une révision périodique et au moins tous les trois ans.

A défaut de révision intervenue au terme de la période de trois ans mentionnée à l'alinéa précédent, le tableau est révisé, dans un délai de six mois, par arrêté du gouvernement. La précédente version du tableau est maintenue en vigueur jusqu'à l'intervention de cet arrêté.

*NB (1): Télécharger le **tableau des activités professionnelles (TAP)***

Section 4 - La commission paritaire de l'emploi local

Sous-section 1 - Organisation et fonctionnement

Article Lp. 451-7

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

La commission paritaire de l'emploi local, instituée auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, est composée en nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

Voir aussi :

Article R. 451-5

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

La commission paritaire de l'emploi local est placée auprès de la direction du travail et de l'emploi.

Article R. 451-6

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

La commission paritaire de l'emploi local peut formuler toute proposition et recommandation entrant dans son champ de compétence.

Elle établit un rapport d'activité annuel transmis au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et aux provinces.

Article R. 451-7

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2
Complété par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 VII

Les membres de la commission paritaire de l'emploi local sont nommés pour une durée de trois ans par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie sur proposition des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

Lorsqu'un membre perd les qualités au titre desquelles il a été nommé, le mandat cesse de plein droit. Il est alors procédé à une nouvelle nomination pour la durée du mandat restant à courir.

Il est nommé autant de membres titulaires que de membres suppléants.

Article R. 451-8

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

Le nombre de sièges par collège est établi à raison d'un siège par organisation syndicale au regard du collège comportant le plus de sièges de manière à assurer la parité de la commission.

Lorsque dans un collège, il découle de l'application de la règle posée à l'alinéa précédent qu'il y a plus de sièges que d'organisations reconnues représentatives, le reliquat est attribué conformément aux dispositions de l'article R. 322-4.

Article R. 451-9

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

Les autres modalités de fonctionnement de la commission sont fixées en tant que de besoin par son règlement intérieur.

Article Lp. 451-8

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

La commission paritaire de l'emploi local est présidée les années paires par un représentant désigné en son sein par le collège des employeurs et les années impaires par un représentant désigné en son sein par le collège des salariés.

Article Lp. 451-9

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

La commission paritaire de l'emploi local peut, dans des conditions définies par son règlement intérieur, déléguer l'examen de certains dossiers à une formation restreinte à caractère paritaire.

Article Lp. 451-10

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

Les administrations de la Nouvelle-Calédonie, des provinces, des communes et leurs établissements publics sont tenus de fournir à la commission paritaire de l'emploi local toutes les informations statistiques disponibles nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Sous-section 2 - Missions

Article Lp. 451-11

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

La commission paritaire de l'emploi local préconise des actions de promotion et de soutien de l'emploi local notamment en matière de formations en direction des jeunes et des demandeurs d'emploi. Elle propose les adaptations nécessaires au dispositif de formation initiale, continue et par alternance. Elle peut être consultée par les employeurs, les organisations syndicales ou les institutions sur toutes les questions relevant de la problématique de l'emploi local.

Article Lp. 451-12

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

La commission paritaire de l'emploi local est notamment chargée, lorsqu'elle est saisie par un employeur, de vérifier qu'aucune des candidatures qu'il a reçues émanant d'un citoyen de la Nouvelle-Calédonie ou d'une personne justifiant de la durée de résidence nécessaire mentionnée à l'article Lp. 451-2 ne répond aux critères de qualifications et de compétences mentionnés dans l'offre d'emploi, ainsi qu'aux critères de citoyenneté ou de durée de résidence résultant de l'application du présent titre. Dans l'affirmative, elle établit le constat de carence prévu à l'article Lp. 451-2.

Article Lp. 451-13

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

En cas de contestation des conditions d'une embauche au regard des dispositions de l'article Lp. 451-2, la commission paritaire de l'emploi local vérifie que les dispositions du présent chapitre ont été respectées. La saisine de la commission paritaire de l'emploi local est un préalable obligatoire à l'introduction de toute action contentieuse.

La commission paritaire de l'emploi local émet un avis motivé sur la conformité de cette embauche aux dispositions du présent chapitre et sur la bonne foi des parties. L'avis est notifié aux parties concernées.

Elle peut, pour apprécier les qualifications et compétences des candidats, faire réaliser une évaluation des compétences.

Le délai de saisine de la commission paritaire de l'emploi local est fixé par délibération du congrès.

Article R. 451-10

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

La commission paritaire de l'emploi local est saisie de toute contestation portant sur les conditions d'embauche prévues au présent chapitre, par toute personne ayant fait acte de candidature sur l'emploi concerné, ou son représentant légal, ou par l'employeur dans un délai d'un mois à compter de la date de l'embauche contestée. Elle rend son avis dans un délai d'un mois à compter de sa saisine. A l'expiration de ce délai l'avis est réputé rendu.

Article Lp. 451-14

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

En cas de litige relatif à une embauche relevant du présent chapitre, la commission paritaire de l'emploi local peut également être saisie par l'une des parties aux fins de conciliation.

Section 5 - Sanctions

Article Lp. 451-15

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

Au vu de l'avis de la commission paritaire de l'emploi local prévu par l'article Lp. 451-13, lorsque dans un délai de trois mois après la conclusion du contrat de travail, l'autorité administrative constate que l'embauche d'un salarié relevant de l'article Lp. 451-1 contrevient aux dispositions du présent chapitre, elle met l'employeur en demeure de mettre un terme à l'irrégularité constatée. Celui-ci dispose d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations ou se conformer à la mise en demeure. Il peut se faire assister d'un avocat ou de toute personne de son choix ou représenter par un mandataire. Si au terme de ce délai il n'a pas été mis fin à l'irrégularité ou si les conclusions n'ont pas établi le caractère régulier de l'embauche, l'employeur est astreint, par décision motivée de l'autorité administrative, au versement à titre de pénalité d'une somme dont le montant maximum est égal à 400 fois le taux horaire du salaire minimum garanti, le taux applicable étant celui du mois où l'infraction a été constatée par l'autorité administrative.

En cas de récidive constatée dans un délai de trois ans après la première infraction ou d'infraction continuée, le montant maximum de la pénalité est multiplié par deux.

Article Lp. 451-16

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

La méconnaissance des dispositions du présent chapitre constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Lorsque cette rupture intervient après l'échéance de la mise en demeure par l'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 451-15, elle ouvre droit pour le salarié à une indemnité forfaitaire dont le montant est fixé par délibération du congrès.

Article R. 451-11

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

Le montant de l'indemnité due par l'employeur en cas de rupture du contrat de travail intervenant après l'échéance de la mise en demeure de l'autorité administrative prévue à l'article Lp. 451-16, est égal à six mois de salaire.

L'indemnité n'est pas due lorsque le salarié a communiqué à l'employeur des renseignements erronés.

Article Lp. 451-17

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

Sauf disposition contraire, les modalités d'application du présent chapitre sont définies par délibération du congrès, notamment en ce qui concerne :

1° les modalités de justification de la qualité de citoyen ou de la durée de la résidence ;

2° l'organisation et le fonctionnement de la commission paritaire de l'emploi local ;

3° les modalités de saisine de la commission paritaire de l'emploi local.

Section 6 : Dispositions diverses

Article R. 451-12

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

L'autorité administrative mentionnée aux articles Lp. 451-15 et Lp. 451-16 est le directeur du travail et de l'emploi.

Chapitre II : Emploi d'un salarie étranger

Article Lp. 452-1

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 1-II

Un étranger ne peut exercer une activité salariée en Nouvelle-Calédonie sans avoir obtenu au préalable une autorisation de travail.

Cette autorisation précise notamment la profession dans laquelle l'étranger peut exercer son activité.

Voir aussi :

Article R. 452-1

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-III.

L'autorisation de travail mentionnée à l'article Lp. 452-1 est délivrée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Elle est présentée à toute réquisition des autorités chargées du contrôle des conditions de travail.

Elle autorise l'étranger à exercer, selon le cas, une ou plusieurs activités professionnelles salariées ou toute activité professionnelle salariée de son choix sur l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 452-2

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-III.

L'étranger venu en Nouvelle-Calédonie pour y exercer une activité professionnelle salariée joint à la première demande d'autorisation de travail qu'il souscrit, le contrat de travail, revêtu du visa des services du représentant de l'Etat en Nouvelle-Calédonie, obtenu avant son entrée en Nouvelle-Calédonie.

A titre dérogatoire, l'étranger qui séjourne régulièrement en Nouvelle-Calédonie peut être autorisé à travailler. Il doit joindre à sa demande un contrat de travail et un certificat médical constatant son aptitude au travail.

Article R. 452-3

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-III.

Le salarié titulaire d'une autorisation venant à expiration peut en demander le renouvellement.

Sauf s'il se trouve involontairement privé d'emploi, le salarié étranger joint à sa demande de renouvellement soit un contrat, soit une promesse de contrat de travail précisant la profession, le salaire offert, la durée hebdomadaire du travail et le lieu effectif d'emploi.

Si l'étranger est involontairement privé d'emploi à la date de renouvellement de l'autorisation de travail, la validité de celle-ci est prolongée de six mois.

Si, à l'issue de cette prolongation, l'étranger est toujours privé d'emploi, il est statué sur sa demande de renouvellement compte tenu de ses droits au regard des régimes d'indemnisation de travailleurs involontairement privés d'emploi.

Les demandes de renouvellement sont présentées au cours du troisième et au plus tard du deuxième mois précédant la date d'expiration de l'autorisation de travail.

Article R. 452-5

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-III.

Une autorisation provisoire de travail peut être délivrée à l'étranger appelé à exercer chez un employeur déterminé, pendant une période dont la durée initialement prévue n'excède pas un an, une activité présentant par sa nature ou les circonstances de son exercice un caractère temporaire.

La durée de validité de cette autorisation, dont les caractéristiques sont fixées par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, ne peut dépasser six mois. Elle est renouvelable.

Jurisprudence

Motivation : En application de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public, l'arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie statuant sur une demande d'autorisation de travail doit être motivé. En l'espèce, le tribunal a annulé un arrêté ne comportant pas les éléments de fait sur lesquels il était fondé (TANC, 28 septembre 2006, n° 05435).

Absence d'autorisation : Il a été jugé que si le non-renouvellement des formalités d'autorisation de travail est incontestablement une négligence blâmable de la part du salarié, cela aurait pu être évité si la société s'était conformée à ses obligations d'employeur en vérifiant régulièrement la situation de ses salariés étrangers comme l'exige la loi. En l'absence notamment de précédents disciplinaires, de préjudice pour l'entreprise, du laxisme avéré de l'employeur pendant plusieurs mois qui n'avait opéré aucune vérification de la situation administrative de son salarié, de la nature du grief, le non-renouvellement par le salarié des formalités d'autorisation de travail ne justifiait pas un licenciement alors que le salarié avait entrepris les démarches pour régulariser et que son employeur avait été avisé lors de l'entretien préalable (TTN, 12 mars 2010, n° 09/00013).

Article Lp. 452-1-1

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 3

Pour l'appréciation de la situation de l'emploi lors de la délivrance d'une autorisation de travail à un étranger, l'autorité administrative se réfère notamment à la caractérisation des difficultés de recrutement par activités professionnelles ainsi qu'au tableau de classement de ces activités mentionnés à l'article Lp. 451-6.

Article R. 452-4

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-III.

Pour accorder ou refuser l'autorisation de travail sollicitée, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie prend notamment en considération les éléments d'appréciation suivants :

1° la situation de l'emploi présente et à venir dans la profession demandée par le travailleur étranger ;

2° les conditions d'application par l'employeur de la réglementation relative au travail ;

3° les conditions d'emploi et de rémunération offertes au salarié étranger, qui doivent être identiques à celles dont bénéficient les salariés français en Nouvelle-Calédonie ;

4° les dispositions prises par l'employeur pour assurer ou faire assurer, dans les conditions normales, le logement du travailleur étranger.

Seuls les éléments d'appréciation mentionnés aux 2° et 3° ci-dessus sont pris en considération pour l'examen des demandes présentées par les réfugiés et par les apatrides. En outre, la situation de l'emploi n'est pas opposable à certaines catégories de salariés déterminées en fonction soit des liens entretenus par la France avec leur pays d'origine, soit des services qu'ils ont eux-mêmes rendus à la France, soit de l'ancienneté de leur séjour sur le territoire de la République française.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie énumère ces catégories.

Article Lp. 452-2

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 1-II

Il est interdit à toute personne d'embaucher ou de conserver à son service un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en Nouvelle-Calédonie.

Il est également interdit à toute personne d'embaucher ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession autre que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre prévu au premier alinéa.

Article Lp. 452-3

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 1-II
Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 7 IV

Le salarié étranger employé en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 452-2 est assimilé, à compter de la date de son embauche, à un salarié régulièrement engagé au regard des obligations de l'employeur relatives à la réglementation du travail définies par le présent code :

1° Pour l'application des dispositions relatives aux périodes d'interdiction d'emploi prénatal et postnatal et à l'allaitement, prévues aux articles Lp. 126-17 et Lp. 126-18 ;

2° Pour l'application des dispositions relatives au congé de maternité prévues aux articles Lp. 126-4, Lp. 126-7 et Lp. 126-8 ;

3° Pour l'application des dispositions relatives à la durée du travail, au repos ainsi qu'à la santé et la sécurité au travail prévues au livre II.

Article Lp. 452-4

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 1-II

Les modalités d'application du présent titre sont fixées par délibérations du congrès.

Chapitre III : Dispositions pénales

Article R. 453-1

Créé et modifié par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-II et IV.

Le fait de se rendre coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir, ou faire obtenir à un étranger l'autorisation de travail mentionnée à l'article Lp. 452-1, est puni des peines prévues pour les contraventions de la 5ème classe. En cas de récidive, les peines sont celles prévues pour la récidive des contraventions de la 5ème classe.

Article R. 453-2

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-IV.

Le fait d'embaucher, ou de conserver à son service un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en Nouvelle-Calédonie, est puni de la peine prévue pour les contraventions de la cinquième classe. En cas de récidive, la peine sera celle prévue pour la récidive des contraventions de la cinquième classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.

Article R. 453-3

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-IV.

Le fait d'embaucher, ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle ou une profession autre que celles mentionnées sur l'autorisation de travail, est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Titre VI : TRAVAIL DISSIMULE

Chapitre I : Interdictions

Article Lp. 461-1

Sont interdits :

1° Le travail dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles Lp. 461-3 et Lp. 461-4 ;

2° La publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé ;

3° Le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimilé.

Article Lp. 461-2

Sont exclus des interdictions prévues au présent chapitre, les travaux d'urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents ou organiser les mesures de sauvetage, la réparation de dommages causés aux logements des particuliers du fait de la survenance d'une catastrophe naturelle, ou les travaux résultant d'une obligation coutumière.

Article Lp. 461-3

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice habituel, à but lucratif de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne physique ou morale, qui intentionnellement ne procède pas aux formalités obligatoires d'enregistrement de cette activité ou aux déclarations fiscales, parafiscales ou sociales inhérentes à sa création ou à sa poursuite.

Jurisprudence

Constitue du travail dissimulé le fait, pour les ouvriers, de s'être patentés à la demande de leur patron qui les paye à l'heure, les conduit au travail et les ramène chez eux, fixe leurs horaires et leur fournit les outils et le matériel, eux-mêmes n'en disposant pas (CAN, 1er avril 2008, n° 07/181).

Article Lp. 461-4

Complété par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 5-I

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de ne pas remettre à chacun des salariés qu'il emploie, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie et de ne pas l'inscrire sur un registre d'embauche ;

2° Soit, satisfaisant à ces obligations, de délivrer même avec l'accord du salarié, un bulletin de paie mentionnant un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli.

3° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article Lp. 421-3, relatif à la déclaration préalable à l'embauche.

Article Lp. 461-5

Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 5-II

Les activités mentionnées à l'article Lp. 461-3 sont présumées, sauf preuve contraire, accomplies à titre lucratif :

1° soit lorsque leur réalisation a lieu avec recours à la publicité sous une forme quelconque en vue de la recherche de la clientèle,

2° soit lorsque leur fréquence ou leur importance est établie,

3° soit lorsque la facturation est absente ou frauduleuse,

4° soit lorsque, pour des activités artisanales, elles sont réalisées avec un matériel ou un outillage présentant par sa nature ou son importance un caractère professionnel.

Article Lp. 461-6

Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 5-II

Les infractions aux interdictions du travail dissimulé prévues à l'article Lp. 461-1 sont recherchées par :

1° les inspecteurs du travail et les contrôleurs du travail ;

2° les agents de l'organisme de protection sociale de la Nouvelle-Calédonie mentionnés à l'article 16 de la loi du pays modifiée n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 461-7

Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 5-II
Complété par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 7 VI

Les agents de contrôle mentionnés à l'article Lp. 461-6 se communiquent réciproquement tous renseignements et tous documents utiles à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail dissimulé. Ils peuvent communiquer tous renseignements et tous documents nécessaires à

l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail dissimulé aux agents de l'Etat ou de la Nouvelle-Calédonie investis des mêmes missions ou travaillant en coordination avec eux.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail communiquent les procès-verbaux concernant les infractions constatées en matière de travail dissimulé à l'organisme de protection sociale de la Nouvelle-Calédonie mentionné à l'article 16 de la loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

Chapitre II : Dispositions pénales et autres sanctions

Article Lp. 462-1

Toute personne condamnée pour avoir recouru, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé, est tenue solidairement avec ce dernier :

1° Au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires dus par celui-ci au Trésor et à l'organisme de protection sociale de la Nouvelle-Calédonie ;

2° Le cas échéant, au remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques dont il a bénéficié ;

3° Au paiement des rémunérations et charges dues par celui-ci à raison de l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet des formalités prévues à l'article Lp. 461-4.

Jurisprudence

Caractère intentionnel : Le délit de travail clandestin suppose que le défaut de déclaration ait été intentionnel. En déduisant souverainement des circonstances de la cause que, sous le couvert d'une relation de sous-traitance, l'intéressé se trouvait en réalité dans un état de subordination juridique par rapport à l'employeur, et que ce dernier avait volontairement omis de procéder aux déclarations sociales, la cour d'appel a justifié sa décision (Crim., 30 mai 2000, n° 99-48642).

Article Lp. 462-2

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

Le fait de méconnaître les interdictions définies à l'article Lp. 461-1 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 447 500 CFP.

La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 895 000 CFP.

Il y a récidive lorsque dans les trois années antérieures au fait poursuivi le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une infraction identique.

NB : Conformément à l'article 87 de la loi organique modifiée 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. 462-3

Les personnes coupables des infractions prévues à l'article Lp. 462-2 encourent les peines complémentaires suivantes :

1° La publication du jugement de condamnation, intégrale ou par extrait dans les journaux que le juge désigne et son affichage dans les lieux qu'il indique pendant un délai de quinze jours, le tout aux frais de la personne condamnée. Les frais de cette publication ne peuvent excéder le montant de l'amende encourue ;

2° La confiscation des objets ayant servi à commettre l'infraction ou qui ont été utilisés à son occasion et, en cas de récidive de la part de l'acheteur ou du donneur d'ouvrage, la confiscation des objets sur lesquels a porté le travail dissimulé.

Titre VII : TRAVAILLEURS HANDICAPES

Chapitre Ier: Principes fondamentaux

Article Lp. 471-1

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Conformément à l'article Lp. 112-1, il est interdit à tout employeur de prendre des mesures discriminatoires à l'égard d'un salarié en raison d'un handicap.

Article Lp. 471-2

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Article Lp. 471-3

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Les mesures prises en faveur de personnes en situation de handicap et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article Lp. 474-5, ne constituent pas une discrimination.

Chapitre II : Objet des politiques de l'emploi en faveur des personnes en situation de handicap

Article Lp. 472-1

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

L'emploi et le reclassement des personnes en situation de handicap constituent un élément de la politique de l'emploi en Nouvelle-Calédonie.

Ils sont l'objet de concertation, notamment avec les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie, les organisations syndicales d'employeurs représentatives, les organismes de protection sociale, les provinces ainsi que les associations représentatives des personnes en situation de handicap.

Article Lp. 472-2

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Le reclassement des travailleurs handicapés comprend :

1° l'orientation ou la réorientation ;

2° la rééducation ou la formation professionnelle nécessaire.

Article Lp. 472-3

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Des politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes en situation de handicap, visant à créer les conditions collectives d'exercice du droit au travail des personnes en situation de handicap, sont mises en œuvre par :

1° la Nouvelle-Calédonie ;

2° les provinces ;

3° les organismes de protection sociale ;

4° les organisations syndicales d'employeurs représentatives et celles de salariés représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie ;

5° les associations représentatives des personnes en situation de handicap.

Article Lp. 472-4

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Les politiques d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes en situation de handicap ont pour objectif de recenser et de quantifier les besoins de formation des personnes en situation de handicap ainsi que de déterminer la nature des formations dispensées.

Ces formations sont dispensées par les organismes de formation professionnelle continue mentionnés au chapitre V du titre IV du livre V.

Chapitre III : Obligation d'emploi

Section 1 - Champ d'application

Article Lp. 473-1

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tout employeur occupant plus de vingt salariés.

Article Lp. 473-2

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

L'effectif de l'entreprise est calculé selon les modalités prévues à l'article Lp. 312-1.

Section 2 - Obligation d'emploi

Article Lp. 473-3

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2
Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 7 VII

Tout employeur emploie, à temps plein ou à temps partiel, des personnes mentionnées à l'article Lp. 473-7, dans une proportion déterminée par délibération du congrès, en pourcentage de l'effectif total des salariés de l'entreprise. Ce pourcentage ne peut être inférieur à 2,5% ni supérieur à 6% [(1)]. Le nombre de bénéficiaires ainsi employés est calculé conformément aux dispositions de l'article Lp. 473-8.

Les entreprises de travail temporaire ainsi que les structures d'insertion par le travail ne sont assujetties à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents.

NB (1) : L'article R. 473-1 fixe ce pourcentage à 2,5% de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Voir aussi :

Article R. 473-1

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Le pourcentage d'emploi mentionné à l'article Lp. 473-3 est fixé à 2,5% de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Article R. 473-2

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Le conseil du handicap et de la dépendance établit un bilan de l'impact du dispositif de l'obligation d'emploi à l'issue de la première année d'application de cette obligation.

Le taux d'obligation d'emploi mentionné à l'article R. 473-1 pourra être réévalué en fonction des éléments révélés par le bilan et notamment l'effort consenti par les entreprises pour recruter des travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Article Lp. 473-4

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Toute entreprise occupant plus de vingt salariés au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par délibération du congrès (1), qui ne peut excéder trois ans.

NB (1) : L'article R. 473-3 du code du travail fixe ce délai à deux ans.

Article R. 473-3

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Le délai mentionné à l'article Lp. 473-4 est fixé à deux ans.

Il court à compter de la date à partir de laquelle l'entreprise a dépassé le seuil de vingt salariés.

Section 3 - Déclaration annuelle

Créée par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Article Lp. 473-5.

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

L'employeur assujetti à l'obligation d'emploi fournit à l'autorité administrative une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapport à l'ensemble des emplois existants.

Il justifie également s'être acquitté de l'obligation d'emploi selon les modalités prévues aux articles Lp. 473-9 à Lp. 473-11.

Le contenu de cette déclaration est défini par délibération du congrès.

NB : Pour l'application de cet article voir l'article R. 473-4 du code du travail.

Voir aussi :

Article R. 473-4

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

La déclaration annuelle instituée à l'article Lp. 473-5 est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au directeur du travail et de l'emploi au plus tard le 15 février de l'année suivante, sur un formulaire dont le modèle est fixé par arrêté du gouvernement. Cette déclaration mentionne :

1° l'effectif de l'entreprise calculé en application des dispositions de l'article Lp. 473-2 au mois de décembre de l'année précédant la déclaration ;

2° la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ainsi que les pièces justifiant de leur qualité de bénéficiaire et leur effectif apprécié dans les conditions prévues à l'article Lp.473-7 ;

3° la liste des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services, prévus à l'article Lp. 473-9, conclus au cours de l'année écoulée ainsi que toutes les justifications permettant de calculer, selon les dispositions de l'article R. 473-7, leur équivalence en nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;

4° le montant, les modalités de calcul et le justificatif du versement de la contribution mentionnée à l'article Lp. 473-10.

Voir aussi :

Article R. 473-5

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er
Rectifié par erratum à la délibération n° 452 du 08 janvier 2009.

L'employeur porte à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la déclaration annuelle prévue à l'article Lp. 473-5.

Toutefois, le document transmis ne comprend pas la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Article Lp. 473-6

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

A défaut de production de la déclaration annuelle après mise en demeure de l'autorité administrative restée sans réponse, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

NB : L'article R. 473-6 octroi à l'employeur un délai de 30 jours à compter de cette mise en demeure pour produire la déclaration annuelle.

Article R. 473-6

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er
Rectifié par erratum à la délibération n° 452 du 08 janvier 2009.

L'employeur dispose d'un délai de trente jours pour produire la déclaration annuelle, après mise en demeure faite par le directeur du travail et de l'emploi en application des dispositions de l'article Lp. 473-6.

Section 4 - Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Créée par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Article Lp. 473-7

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée à l'article Lp. 473-3 :

1° les travailleurs reconnus handicapés par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie mentionnée à l'article Lp. 474-2 ;

2° les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée par la caisse de

compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie ou tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou tout autre régime de protection sociale obligatoire, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gains ;

4° les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

Article Lp. 473-8

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés à l'article Lp. 473-7 employés dans l'établissement, chaque bénéficiaire compte pour une unité s'il a été présent six mois au moins au cours des douze derniers mois, quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée, sous réserve toutefois d'une quotité de travail au moins égale à un mi-temps.

Les salariés temporaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

Section 5 - Modalités alternatives de mise en œuvre de l'obligation d'emploi

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Article Lp. 473-9

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

L'employeur peut s'acquitter partiellement de cette obligation en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des structures d'emploi adapté ou des centres d'aide par le travail.

Cet acquittement partiel est proportionnel au volume de travail fourni à ces entreprises ou établissements.

Les modalités et limites de cet acquittement sont déterminées par délibération du congrès.

NB : Pour l'application de cet article voir l'article R. 473-7 du code du travail.

Article R. 473-7

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Le nombre d'équivalents bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de la passation de contrats prévus à l'article Lp. 473-9 est égal au quotient obtenu en divisant le prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, déduction faite du coût des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente, par deux mille fois le salaire horaire minimum garanti en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement à l'obligation d'emploi.

Article R. 473-8

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

La dispense partielle de l'obligation d'emploi, en application de l'article Lp. 473-9, ne peut être supérieure à la moitié du pourcentage fixé à l'article R. 473-1.

Article Lp. 473-10

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

L'employeur peut également s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap prévu à l'article Lp. 475-1, une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

Article R. 473-9

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Le nombre de bénéficiaires manquants est égal à la différence entre, d'une part, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et, d'autre part, le nombre de bénéficiaires effectivement employés auquel est ajouté l'équivalent d'embauches de bénéficiaires dû à la passation de contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec les structures d'emploi adapté ou les centres d'aide par le travail.

Article R. 473-10

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Le montant de la contribution annuelle prévue à l'article Lp. 473-10 est égal au produit du nombre de bénéficiaires manquants par :

1° cinq cents fois le montant du salaire minimum garanti horaire pour les établissements employant cent salariés et plus ;

2° quatre cents fois le montant du salaire minimum garanti horaire pour les établissements employant moins de cent salariés.

Le montant de la contribution est multiplié par deux pour les établissements n'employant aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi et n'acquittant pas partiellement l'obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services pendant une période supérieure à trois ans.

Article Lp. 473-11

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Le montant ainsi que les modalités de calcul de cette contribution, qui ne peut excéder mille cinq cents fois le montant du salaire minimum garanti horaire par travailleur handicapé ou assimilé non employé, sont déterminés par délibération du congrès.

NB : Pour l'application de cet article voir l'article R. 473-10 du code du travail.

Article R. 473-11

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

L'employeur peut déduire du montant de la contribution annuelle les dépenses mentionnées à l'article R. 473-12. Le montant des dépenses déduites ne peut être supérieur au montant de la contribution due par l'employeur.

Article R. 473-12

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Les dépenses déductibles en application de l'article R. 473-11 sont celles liées :

1° à la réalisation de travaux dans l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;

2° à la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Section 6 - Sanction administrative

Créée par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Article Lp. 473-12

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2
Remplacé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 1er II

Lorsque l'autorité administrative constate que l'employeur ne satisfait pas aux obligations définies aux articles Lp. 473-3 et Lp. 473-9 à Lp. 473-11, elle 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 d'un avocat ou de toute 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, à titre de pénalité, au versement d'une somme dont le montant est au plus égal à celui de la contribution instituée par l'article Lp. 473-10, majoré de 25 %.

NB : Pour l'application de cet article voir l'article R. 473-13 du code du travail.

Article R. 473-13

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er
Remplacé par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 1er II

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 473-12 est le directeur du travail et de l'emploi.

Chapitre IV : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Section 1 - Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Article Lp. 474-1

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Article Lp. 474-2

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

La qualité de travailleur handicapé, au sens de l'article Lp. 474-1, est reconnue par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie

NB : Pour plus d'information sur la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie (CRHD-NC) voir la délibération n° 456 du 08 janvier 2009 portant précisément création de cette commission.

Section 2 - Formation professionnelle

Article Lp. 474-3

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une formation professionnelle.

Article Lp. 474-4

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Le travailleur handicapé bénéficie des aides financières accordées aux stagiaires de la formation professionnelle sous réserve d'adaptations à sa situation particulière.

Section 3 - Orientation en milieu professionnel

Article R. 474-1

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Les structures d'emploi protégé permettent à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

Elles favorisent le projet professionnel du salarié en situation de handicap en vue de sa valorisation, de sa promotion et de sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

Sous-section 1 - Droits et garanties des travailleurs handicapés

Article Lp. 474-5

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés à l'article Lp. 473-7 :

- d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification ;

- de l'exercer ou d'y progresser.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées compte tenu des aides prévues à l'article Lp. 474-9 qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination.

Article Lp. 474-6

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Le salaire des travailleurs définis à l'article Lp. 473-7 ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales ou des conventions ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise qui les emploie.

Article Lp. 474-7

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Les travailleurs handicapés embauchés en vertu du chapitre III du présent titre ne peuvent, en cas de rechute de l'affection invalidante, bénéficier des avantages spéciaux accordés en cas de maladie par un statut particulier ou une convention ou accord collectif de travail.

Toutefois, ces statuts ou conventions ou accords collectifs de travail peuvent prévoir des dérogations aux dispositions du premier alinéa.

Dans le cas d'accident ou de maladie autre que l'affection invalidante, les intéressés peuvent bénéficier des avantages spéciaux dès leur embauche dans les mêmes conditions que les autres membres du personnel.

Lorsque l'affection du travailleur handicapé est dite consolidée, celui-ci peut, s'il est à nouveau atteint de la maladie qui était à l'origine de son invalidité, bénéficier des avantages spéciaux mentionnés au premier alinéa à l'expiration d'un délai d'un an, à compter de la date de la consolidation. Les contestations portant sur l'application des dispositions du présent alinéa sont portées devant la commission de recours des personnes handicapées de Nouvelle-Calédonie qui statue en dernier ressort.

Article Lp. 474-8

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Les bénéficiaires des dispositions du présent chapitre ont les mêmes droits que ceux qui sont reconnus aux salariés de même catégorie de l'entreprise qui les emploie sous réserve de mesures spécifiques prévues à l'article Lp. 474-7.

Sous-section 2 - Aides financières

Article Lp. 474-9

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Des aides financières visant à faciliter la mise ou la remise au travail, en milieu ordinaire de production, des travailleurs handicapés peuvent être accordées aux entreprises par le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, sans préjudice des aides accordées éventuellement par d'autres collectivités.

NB : Pour l'application de cet article voir les articles R. 474-2 à R. 474-4 du code du travail.

Article R. 474-2

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Les aides financières prévues à l'article Lp. 474-9 peuvent concerner notamment :

1° L'adaptation des machines ou des outillages ;

2° L'aménagement du poste de travail, y compris l'équipement individuel nécessaire aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes ;

3° Les accès aux lieux de travail ainsi que l'aménagement du lieu de travail.

Article R. 474-3

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

La demande d'aide financière faite au titre de l'article R. 474-2 est adressée au conseil du handicap et de la dépendance, sur un modèle fixé par arrêté du gouvernement.

La demande est accompagnée d'une description technique du projet et d'un devis estimatif.

Le conseil du handicap et de la dépendance statue sur la demande d'aide qui lui est présentée.

Voir aussi :

Article R. 474-4

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Un arrêté du gouvernement détermine les conditions d'attribution ainsi que les modalités de calcul des aides accordées en application de l'article R. 474-2.

Voir aussi :

Sous-section 3 - Structures d'emploi adapté

Article Lp. 474-10

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Les ateliers protégés et les centres de distribution de travail à domicile constituent des structures d'emploi adapté.

Ils peuvent être créés par les collectivités publiques ou les organismes privés.

Les structures d'emploi adapté concluent avec le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie un contrat d'objectifs valant agrément.

Article Lp. 474-11

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Les cotisations patronales obligatoires dues au titre de l'emploi de salariés handicapés par les structures d'emploi adapté sont prises en charge par le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Article Lp. 474-12

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Les dispositions du présent code sont applicables aux travailleurs employés dans des structures d'emploi adapté.

Article Lp. 474-13

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Le travailleur handicapé employé par une structure d'emploi adapté reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions légales ou aux stipulations conventionnelles applicables dans la branche d'activité.

Ce salaire ne peut être inférieur au salaire minimum garanti déterminé en application des articles Lp. 142-1 et Lp. 142-2.

Chapitre V : Le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Article Lp. 475-1

Remplacé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap a pour objet de participer à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ainsi qu'à toutes actions en faveur du handicap, sous quelle que forme que ce soit.

Article Lp. 475-2

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

La gestion financière et comptable de ce fonds est assurée en compte distinct par la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie. Les frais de gestion afférents sont fixés par une convention conclue entre la Nouvelle-Calédonie et la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie, après avis du conseil du handicap et de la dépendance.

Les règles financières et comptables sont celles applicables à la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie.

Le conseil du handicap et de la dépendance décide de l'utilisation des sommes affectées au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Article Lp. 475-3

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Le conseil du handicap et de la dépendance peut décider d'affecter une partie des sommes du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au financement du régime d'aides en faveur des personnes en situation de handicap et des personnes âgées en perte d'autonomie [(1)].

Voir aussi :

Chapitre VI - Actions en justice

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Article Lp. 476-1

Créé par la loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 – Art. 2

Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent titre peuvent exercer une action civile basée sur l'inobservation des prescriptions de ce même titre lorsque l'inobservation porte un préjudice à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

Titre VIII : INSERTION PAR LE TRAVAIL

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

Chapitre I : Dispositions générales

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

Article Lp. 481-1

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

L'insertion par le travail a pour finalité de permettre à des personnes très éloignées de l'emploi qui rencontrent des difficultés importantes d'intégration sociale et professionnelle, de bénéficier d'un contrat de travail de type particulier ayant pour objet de faciliter leur accès à l'emploi, dans le cadre d'un parcours d'insertion professionnelle.

Les caractéristiques des personnes pouvant bénéficier d'un contrat d'insertion par le travail sont définies par délibération du congrès.

Voir aussi :

Article Lp. 481-2

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

La Nouvelle-Calédonie, ainsi que les provinces, les communes et leurs établissements publics, peuvent conclure des conventions prévoyant notamment des aides financières, avec les structures d'insertion par le travail visées à l'article Lp. 482-1.

Article R. 481-1

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

L'aide financière mentionnée à l'article Lp. 481-2 est calculée sur la base du coût du parcours pour la structure d'insertion par le travail. Le coût du parcours prend en compte notamment :

- l'ensemble des coûts de fonctionnement de la structure ;

- l'ensemble des coûts des formations prévues dans le contrat ;

- le coût du salaire versé au travailleur en insertion.

Chapitre II : Les structures d'insertion par le travail

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

Article Lp. 482-1

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

Constituent des structures d'insertion par le travail, les structures ayant reçu un agrément pour employer et, le cas échéant, mettre à disposition auprès d'un autre employeur, dans les conditions prévues à l'article Lp. 483-11, des personnes très éloignées de l'emploi rencontrant des difficultés importantes d'intégration sociale et professionnelle, dans le cadre d'un contrat d'insertion par le travail défini au chapitre III.

Les conditions de délivrance de l'agrément sont fixées par délibération du congrès.

Article Lp. 482-2

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er
Modifié par la loi du pays n° 2020-3 du 30 janvier 2020 – Art. 5

Les structures d'insertion par le travail visées à l'article Lp. 482-1 peuvent être :

- soit des associations intermédiaires ;

- soit d'autres associations régies par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 ;

- toute autre forme juridique d'entreprise ;

- tout employeur public.

Elles sont dites entreprises d'insertion par le travail dans les limites de l'agrément qui leur est accordé au titre de l'article Lp. 482-1.

Section 1 : Délivrance de l'agrément.

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

Créée par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Article R. 482-1

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

L'agrément mentionné à l'article Lp. 482-1 est accordé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie à la personne morale qui établit que l'activité au titre de laquelle l'agrément est demandé :

- a pour finalité de permettre à des personnes très éloignées de l'emploi, qui rencontrent des difficultés importantes d'intégration sociale et professionnelle, d'accéder à un emploi ;

- n'a pas de but lucratif ;

- est réalisée avec du personnel qui possède les compétences requises pour encadrer et accompagner les travailleurs en insertion. Les titres, diplôme ou qualifications professionnelles que doivent détenir les personnels qui encadrent et accompagnent les personnes en insertion sont fixés par arrêté du gouvernement.

Article R. 482-2

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

La demande d'agrément est adressée au directeur du travail et de l'emploi qui l'instruit. Le dossier de demande d'agrément comprend tous les éléments permettant de s'assurer du respect des critères définis à l'article R. 482-1.

Article R. 482-3

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

L'agrément est délivré par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pour une durée de trois ans maximum.

Article R. 482-4

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

L'agrément peut être retiré par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, sur proposition du directeur du travail et de l'emploi, lorsque les conditions de sa délivrance ne sont plus réunies.

Article R. 482-5

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Lorsque le directeur du travail et de l'emploi envisage de proposer de retirer l'agrément d'une structure d'insertion par le travail, il en informe la structure par lettre recommandée avec accusé de réception. La structure dispose d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations. Si les observations présentées par la structure d'insertion n'apportent pas d'élément nouveau de nature à modifier la position du directeur du travail et de l'emploi, celui-ci en informe le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie qui, par décision motivée, notifie à la structure d'insertion par le travail sa décision de retrait de son agrément.

Le directeur du travail et de l'emploi informe la CAFAT du retrait de l'agrément.

Article R. 482-6

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Lorsque l'agrément est retiré, les contrats d'insertion par le travail en cours se poursuivent jusqu'à leur terme.

Article R. 482-7

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Les structures d'insertion par le travail transmettent annuellement à la direction du travail et de l'emploi un bilan de leur action comportant des données quantitatives et qualitatives sur les parcours d'insertion par le travail ainsi que sur les types de sorties du parcours.

Section 2 : Organisation.

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

Créée par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Article R. 482-8

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

La structure d'insertion par le travail agréée élabore un règlement intérieur prévoyant notamment les dispositions spécifiques applicables aux travailleurs en insertion.

Article R. 482-9

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

La structure d'insertion par le travail met en place, soit isolément, soit au sein d'une structure de coopération intéressant plusieurs associations, les moyens humains, matériels et financiers, permettant :

- d'assurer chaque jour ouvrable une permanence d'au moins une demi-journée pour la réception des personnes et l'accompagnement des activités ;

- d'assurer le suivi social et professionnel des travailleurs en insertion, par une personne qualifiée ;

- de garantir un encadrement suffisant pour assurer les activités du parcours d'insertion par le travail et garantir la sécurité de personnes.

Article R. 482-10

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

La structure d'insertion par le travail désigne pour chaque travailleur en insertion un référent unique appartenant à la structure.

Chapitre III : Le contrat d'insertion par le travail

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

Article Lp. 483-1

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

Les structures d'insertion par le travail concluent avec les personnes mentionnées à l'article Lp. 481-1, un contrat dénommé « contrat d'insertion par le travail ».

Article R. 483-1

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Les personnes visées à l'article Lp. 481-1 du code du travail sont notamment :

1° les personnes bénéficiant d'un accompagnement social ;

2° les anciens détenus ou les détenus bénéficiant d'un aménagement de peine.

3° Les personnes sans emploi depuis au moins 12 mois.

Article Lp. 483-2

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

Le contrat d'insertion par le travail est un contrat de travail à durée déterminée particulier dont l'objet est de construire et de réaliser un parcours d'insertion professionnelle. La durée totale du contrat, y compris les renouvellements et les avenants, ne peut excéder douze mois.

Article Lp. 483-3

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

Le contrat d'insertion par le travail peut être à temps plein ou à temps partiel. Lorsqu'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire prévue au contrat ne peut être inférieure à 30 heures.

Article Lp. 483-4

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

Le contrat d'insertion par le travail est établi par écrit. Il mentionne notamment :

1° La date du terme du contrat, ou sa durée maximale ;

2° Le montant de la rémunération perçue par le travailleur pendant les différentes phases du parcours d'insertion par le travail ;

3° Le contenu et la durée de chaque phase du parcours d'insertion par le travail réalisé par le travailleur ;

4° Le contenu du programme d'insertion par le travail qui comprend les actions d'insertion et notamment les mesures d'accueil, d'accompagnement et de formation suivies par le travailleur ;

5° Les modalités de rupture du contrat ;

6° La durée de la période d'essai qui ne peut excéder quinze jours.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie fixe un modèle type de contrat.

Article R. 483-2

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Le travailleur en contrat d'insertion par le travail perçoit un salaire dont le montant minimum est fonction de la phase du parcours d'insertion, selon la grille suivante :

Phase d'adaptation : 50 % du SMG horaire minimum ;

Phase de mise en production : 65 % du SMG horaire minimum ;

Phase de pré-emploi : 75 % du SMG horaire minimum.

Article Lp. 483-5

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

Le parcours d'insertion professionnelle prévue par le contrat d'insertion par le travail est composé de trois phases :

1° La phase d'adaptation d'une durée de quatre mois maximum ;

2° La phase de mise en production d'une durée de six mois maximum ;

3° La phase de pré-emploi d'une durée de quatre mois maximum. La phase de pré-emploi donne lieu à une mise à disposition du travailleur auprès d'une entreprise autre que la structure d'insertion par le travail, dans les conditions définies aux articles Lp. 483-11 et suivants.

Le contrat d'insertion par le travail précise les phases prévues dans le parcours d'insertion ainsi que leur durée.

Article R. 483-3

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

La structure d'insertion par le travail élabore pour chaque travailleur en contrat d'insertion par le travail, un programme d'insertion sociale et professionnelle. Etabli sur la base d'un diagnostic individuel réalisé lors du recrutement, ce programme est évolutif, et se complète par un suivi individualisé pendant toute la durée du contrat. Ce programme d'insertion sociale et professionnelle prévoit des modules d'accompagnement correspondant à chacune des phases définies à l'article Lp. 483-5.

Article R. 483-4

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Une évaluation du travailleur en insertion est réalisée à la fin de chaque phase mentionnée à l'article Lp. 483-5. Cette évaluation permet de s'assurer que le travailleur a atteint les objectifs fixés dans le parcours.

Article R. 483-5

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Au terme du contrat, le programme d'insertion par le travail fait l'objet d'un bilan écrit portant d'une part, sur les activités et mesures d'accompagnement mises en œuvre au profit du travailleur et d'autre part, sur les compétences professionnelles acquises et les perspectives d'insertion et d'emploi.

Article Lp. 483-6

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

Sauf accord des parties, le contrat d'insertion par le travail ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Le contrat d'insertion peut être rompu de plein droit par le travailleur, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat de travail ou d'une entrée en formation.

Article Lp. 483-7

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

La structure d'insertion par le travail peut mettre un terme au contrat d'insertion par le travail en cas de faute caractérisée rendant impossible la poursuite du projet d'insertion et notamment lorsque le travailleur qui en bénéficie :

- ne respecte pas le « programme d'insertion » prévu par son contrat ;

- est absent de façon répétée aux formations organisées à son intention ;

- perturbe par son comportement le déroulement du parcours d'insertion ;

- ne respecte pas le règlement intérieur de la structure d'insertion ou de l'entreprise d'accueil.

Article Lp. 483-8

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

La structure d'insertion qui projette de mettre fin au contrat d'insertion par le travail convoque, par courrier remis en mains propres, le travailleur à un entretien préalable au cours duquel il lui expose les raisons de sa décision et recueille ses explications. Le salarié peut se faire assister d'une personne de son choix, appartenant ou pas à la structure d'insertion par le travail.

La rupture du contrat de travail est notifiée par écrit et remise en mains propres au travailleur.

Article Lp. 483-9

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

Le montant de la rémunération perçue par le travailleur en contrat d'insertion par le travail est déterminé pour chaque phase du parcours d'insertion par référence au taux horaire du salaire minimum garanti prévu à l'article Lp. 142-1, quel que soit le secteur d'activité, à raison d'un pourcentage fixé par délibération du congrès.

Article Lp. 483-10

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

Les travailleurs bénéficiaires d'un contrat d'insertion par le travail n'entrent pas en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise d'accueil tel que prévu à l'article Lp. 312-1.

Article Lp. 483-11

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

Le parcours d'insertion prévoit, dans le cadre de la phase de pré-emploi et éventuellement pour la phase de mise en production, la mise à disposition du travailleur dans une entreprise extérieure dénommée « entreprise d'accueil ».

La structure d'insertion par le travail et l'entreprise d'accueil établissent un contrat de mise à disposition. Ce contrat est établi par écrit avant la mise à disposition effective. Une copie du contrat de mise à disposition est remise au travailleur.

Les mentions qui figurent sur le contrat de mise à disposition sont définies par délibération du congrès de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 483-6

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

La mise à disposition d'un travailleur bénéficiaire d'un contrat d'insertion par le travail auprès d'une entreprise d'accueil fait l'objet d'un contrat écrit entre la structure d'insertion par le travail et l'entreprise d'accueil, établi avant le début de la mise à disposition. Ce contrat précise :

1° Le nom de la personne mise à disposition.

2° Un descriptif précis des tâches à accomplir.

3° La période de la mise à disposition et, le cas échéant, une clause prévoyant la possibilité de prolonger cette période.

4° Le lieu d'exécution du travail.

5° Le coût horaire de la prestation.

6° Le cas échéant, l'ensemble des équipements individuels de protection obligatoires pour l'exécution des tâches à accomplir.

7° Le nom du tuteur dans l'entreprise d'accueil.

NB : Voir l'arrêté n° 2015-3049/GNC du 30 décembre 2015 fixant le modèle de contrat d'insertion par le travail.

Article R. 483-7

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

La mise à disposition d'un travailleur en contrat d'insertion par le travail auprès d'une entreprise d'accueil peut intervenir au cours des phases de mise en production et de pré-emploi.

Article R. 483-8

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

L'entreprise ou l'établissement d'accueil encadre le personnel mis à disposition. Elle est responsable des conditions d'exécution du travail et communique à la structure d'insertion par le travail concernée les horaires effectuées par les personnes mises à disposition, les absences éventuelles avec ou sans motif et tout accident du travail intervenu pendant la mise à disposition.

Article R. 483-9

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Le référent unique conserve la responsabilité du suivi durant la mise à disposition du travailleur dans une entreprise d'accueil. Il organise régulièrement des rencontres avec le tuteur du travailleur dans l'entreprise d'accueil.

Article Lp. 483-12

Créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014 – Art. 1er

Pendant la durée de la mise à disposition, l'entreprise d'accueil est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à :

1° A la durée du travail ;

2° Au repos hebdomadaire ;

3° Aux jours fériés ;

4° A la santé et la sécurité au travail.

Lorsque l'activité exercée par le travailleur nécessite des équipements de protection individuels de travail, ces équipements sont fournis gratuitement par l'entreprise d'accueil.

Chapitre IV : Convention d'insertion par le travail

Ce niveau de plan (chapitre IV) n'existe que dans la partie réglementaire.

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Article R. 484-1

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Les pouvoirs publics peuvent conclure avec les structures d'insertion par le travail des conventions qui peuvent être pluriannuelles et dont l'objet porte sur la prise en charge des parcours d'insertion par le travail.

Article R. 484-2

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

La convention précise le nombre, la nature et les modalités des parcours d'insertion par le travail, les objectifs fixés et les moyens engagés par la structure, ainsi que le coût estimé du parcours d'insertion.

Titre IX : Instances concourant à la politique de l'emploi, de la formation de l'insertion et de l'orientation professionnelles

Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1er-I

Chapitre I : La conférence des exécutifs

Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1er-I

Article Lp. 491-1

Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1er-I

La conférence des exécutifs est constituée :

- d'un représentant du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

- d'un représentant de l'assemblée de la province Sud ;

- d'un représentant de l'assemblée de la province Nord ;

- d'un représentant de l'assemblée de la province des îles Loyauté.

Article Lp. 491-2

Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1er-I

La conférence des exécutifs définit les grandes priorités et orientations dans le secteur de l'emploi, l'insertion, la formation et l'orientation professionnelles pour l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie dans le cadre d'un schéma directeur arrêté en commun.

Chaque collectivité présente les actions menées ou à mener dans ce secteur, ainsi que les moyens, notamment budgétaires qui y sont affectés.

Article Lp. 491-3

Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1er-I

La conférence des exécutifs se réunit, au moins deux fois par an, pour réaliser le bilan de la mise en œuvre des politiques et pour convenir du plan d'action de l'année suivante.

Elle se réunit également autant que nécessaire à l'initiative d'un de ses membres.

Chapitre 2 : Le conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles

Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1er-I

Article Lp. 492-1

Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1er-I

Le conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles (CSEIFOP) est constitué :

- du collège des exécutifs, composé de représentants de la Nouvelle-Calédonie et de chacune des provinces ;

- du collège des partenaires sociaux, composé des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie et en nombre égal des représentants des organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives ;

- du collège des acteurs du secteur, composé d'un opérateur agréé au titre du service public de l'orientation, des services publics provinciaux qui assurent le placement, du Fonds Interprofessionnel d'assurance formation, de la Fédération des organismes de formation professionnelle et continue de la Nouvelle-Calédonie, des chambres consulaires et d'une structure intervenant dans le champ de la formation ou de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Un représentant de l'État est invité aux séances de la commission plénière et, le cas échéant, aux séances des commissions techniques.

Article R. 492-1

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

Le nombre de membres, titulaires et suppléants pour chaque collège est fixé par arrêté du gouvernement.

Les membres du Conseil sont désignés pour trois ans par les organes délibérants de leur organisation. Les noms des membres ainsi désignés sont transmis au président du gouvernement par lettre recommandée avec accusé de réception.

La composition du CSEIFOP est arrêtée par le gouvernement.

Article R. 492-2

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

Les membres du CSEIFOP qui font partie du conseil en raison de leurs fonctions électives ou représentatives sont remplacés dès lors qu'ils cessent d'être investis de ces fonctions ou sur demande de l'organisation qui les a proposés ou élus.

Article R. 492-3

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

Le président est élu par les membres du conseil parmi les représentants du collège des exécutifs. Son mandat est d'un an.

Article Lp. 492-2

Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1er-I

Outre la commission plénière, le CSEIFOP comporte des commissions techniques.

La commission plénière se réunit au moins deux fois par an.

Article Lp. 492-3

Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1er-I

Les attributions du CSEIFOP sont les suivantes :

1° Le CSEIFOP est informé en commission plénière :

- de la définition et des orientations du secteur, sur la base des priorités stratégiques définies par la conférence des exécutifs ;

- de la mise en œuvre des politiques publiques menées par chaque institution dans le domaine de l'emploi, l'insertion, la formation et l'orientation professionnelles ;

- des projets de textes en préparation par les institutions qui le composent.

2° Le CSEIFOP permet d'assurer la cohérence des politiques publiques avec le schéma directeur défini par la conférence des exécutifs ;

3° Le CSEIFOP rend, en commission plénière, un avis sur le bilan annuel ;

4° Le CSEIFOP peut transmettre ses travaux et ses propositions à la conférence des exécutif ;

5° Le CSEIFOP veille à la mise en réseau des systèmes d'information sur l'emploi, la formation, l'insertion et l'orientation professionnelles, au travers d'une commission technique.

Article Lp. 492-4

Créé par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1er-I

Les modalités d'application du présent chapitre sont définies par délibération du congrès.

Article R. 492-4

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

Le Conseil stratégique de l'emploi de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles se réunit sur convocation de son président, à son initiative ou sur demande. La

demande de réunion peut émaner d'un des membres du collège des exécutifs ou d'au moins un tiers de ses membres.

La convocation indique l'ordre du jour de la séance. Elle est accompagnée, le cas échéant, de toute la documentation nécessaire.

Article R. 492-5

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

Le Conseil stratégique de l'emploi de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles en commission plénière ne peut valablement se réunir que si la moitié au moins de ses membres est présente ou représentée. Le quorum est apprécié en début de séance.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, la commission plénière est convoquée une seconde fois, sans condition de quorum.

Aucune condition de quorum n'est exigée pour les réunions des commissions techniques.

Article R. 492-6

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

Le président du Conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles peut inviter des personnes extérieures au Conseil aux réunions des commissions plénières ou des commissions techniques, de sa propre initiative, à la demande d'un membre du collège des exécutifs ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres.

Article R. 492-7

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

Les décisions sont adoptées à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article R. 492-8

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

Un membre peut se faire représenter par un autre membre. Le nombre de pouvoir détenu par membre est limité à deux.

Article R. 492-9

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

Le secrétariat du CSEIFOP est assuré par les directions compétentes de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 492-10

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

La commission plénière est notamment chargée :

- de constituer en tant que de besoin des commissions techniques, des groupes de travail ou des commissions ad hoc ;
- de rendre un avis sur l'évaluation annuelle des politiques publiques, notamment à travers les documents élaborés dans le cadre de conventions avec l'Union européenne ;
- de désigner les membres des commissions techniques.

Les commissions techniques restituent au moins une fois par an leurs travaux à la commission plénière.

Elles peuvent se réunir en formation conjointe sur des sujets intéressant plusieurs commissions.

Article R. 492-11

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

La commission technique formation et insertion professionnelles est consultée pour avis, sur la base des études, projets et rapports élaborés par les administrations et organismes compétents, sur les politiques de formation professionnelle en Nouvelle-Calédonie et leurs différents volets, sous l'angle, d'une part, de leur adéquation avec les besoins du développement économique et du progrès social du pays, et d'autre part, de leur cohérence et de leur coordination.

Article R. 492-12

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

La commission technique formation et insertion professionnelles est informée des résultats des programmes de formation professionnelle en Nouvelle-Calédonie, tels qu'ils sont recueillis dans le cadre du dispositif annuel d'évaluation.

Article R. 492-13

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

La commission technique orientation professionnelle :

- est consultée sur les modalités de mise en œuvre du service de l'orientation professionnelle, notamment sur la charte applicable aux opérateurs et sur les modalités de conventionnement entre collectivités publiques et opérateurs.

- coordonne les actions des collectivités publiques en matière d'orientation professionnelle dans un objectif d'égalité d'accès au service public des publics et notamment des publics jugés prioritaires ;

- est consultée sur l'agrément des opérateurs du service public de l'orientation professionnelle ;

- évalue la qualité des services rendus et l'efficience des moyens mis en œuvre.

Article R. 492-14

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

La commission technique emploi est informée trimestriellement sur la situation de l'emploi en Nouvelle-Calédonie.

Les membres de la commission échangent sur les politiques de l'emploi conduites par les institutions qui la constituent.

Elle peut proposer des mesures pour favoriser l'emploi en Nouvelle-Calédonie.

Article R. 492-15

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

La commission technique observatoire des métiers, des qualifications et du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi rend un avis sur le programme d'enquêtes et des modalités prévues par les pouvoirs publics dans son domaine d'intervention. Elle propose en tant que de besoin toutes les enquêtes qui lui semblent utiles.

La commission peut faire des préconisations sur les projets en cours ou à venir sur les thèmes relevant de sa compétence.

Elle est rendue destinataire des résultats des enquêtes menées et de l'analyse des résultats.

Elle s'assure que les enquêtes sont menées dans des conditions qui garantissent leur impartialité.

Elle met en synergie l'ensemble des acteurs concernés, tant du point de vue du recueil de données, que de la détermination des actions nécessaires à l'amélioration de la situation observée.

La commission s'attache également à obtenir et intégrer les données relatives à l'emploi des femmes et des hommes.

Article R. 492-16

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

La commission technique observatoire des métiers, des qualifications et du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi est informée des systèmes d'information utilisés ou envisagés contenant des informations utiles pour la connaissance du marché de l'emploi.

Article R. 492-17

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

La commission technique observatoire des métiers, des qualifications et du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi est force de proposition sur les conditions nécessaires à l'observation du rééquilibrage.

Livre V : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Intitulé remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-I

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Chapitre I : Champ d'application

Article Lp. 511-1

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

Article Lp. 511-2

Remplacé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 2 I
Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 2

Les dispositions du titre III relatives aux contrats associant emploi et complément de formation, du chapitre II et des sections 1 à 2 du chapitre IV du titre IV relatives à la formation professionnelle continue, du présent livre, ne sont pas applicables à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie, aux provinces, aux communes et à leurs établissements publics administratifs.

Chapitre II : Principes généraux

Article Lp. 512-1

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-II

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un droit de chaque individu et une obligation collective.

Elle comporte la formation initiale et la formation continue constituée des formations ultérieures destinées aux adultes déjà engagés dans la vie active ou aux jeunes qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider son expérience, notamment professionnelle.

Jurisprudence

L'employeur n'a aucune obligation de reconnaître les compétences nouvellement acquises au cours de la formation, sauf engagement particulier dans le cadre d'un accord conclu avant le départ ou de dispositions conventionnelles (CAN, 26 août 2019, RG n° 18/69).

Titre II : LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR ALTERNANCE.

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 3 – I

Chapitre I : Dispositions générales

Article Lp. 521-1

Remplacé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 2 II
Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 3 - II

La formation par alternance a pour objet de former un salarié pour lui permettre d'acquérir une qualification sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie.

Elle comprend :

- une formation assurée par l'employeur fondée sur la réalisation, encadrée par un tuteur, des activités prévues au référentiel de la certification professionnelle visée ;

- des enseignements théoriques ou pratiques assurés par un centre de formation par alternance.

Voir aussi :

Article R. 521-1

Remplacé par la délibération n° 59 du 29 avril 2010 – Art. 1-II
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Les dépenses supportées par l'employeur pour la mise en œuvre du contrat d'alternance ne sont pas déductibles de son obligation de financement de la formation professionnelle continue définie à l'article Lp. 544-1.

Article R. 521-2

Créé par la délibération n° 59 du 29 avril 2010 – Art. 1-I
Abrogé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Abrogé

Article Lp. 521-2

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 3 - III

Les dispositions du présent code sont applicables aux salariés en contrat unique d'alternance, sous réserve des dispositions particulières du présent titre.

Article Lp. 521-3

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 3 - III

Les salariés en contrat unique d'alternance ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions légales qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés.

Chapitre II : Contrat unique d'alternance.

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Section 1 : Définition et conditions de mise en œuvre du contrat unique d'alternance.

Remplacée par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Article Lp. 522-1

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Le contrat unique d'alternance est conclu entre, d'une part, un employeur et, d'autre part, un salarié et, le cas échéant, son représentant légal.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer au salarié une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise et pour partie dans un centre de formation en alternance.

Voir aussi : Modèle

Article Lp. 522-2

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Ne peut conclure un contrat unique d'alternance, l'employeur :

- en redressement ou liquidation judiciaire à la date de signature du contrat,

- n'ayant pas satisfait pas à ses obligations fiscales et sociales au cours des douze mois précédant la signature du contrat.

Article Lp. 522-3

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article Lp. 124-4 ne peuvent conclure de contrat unique d'alternance pour les salariés faisant l'objet d'une mise à disposition, tel que prévu à l'article Lp. 124-3.

Article Lp. 522-4

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Conformément à l'article Lp. 251-1, le contrat unique d'alternance est ouvert aux personnes libérées de l'obligation scolaire, sauf dérogations définies par délibération du congrès.

Article R. 522-1

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Les jeunes sous obligation scolaire entre 14 et 16 ans peuvent bénéficier d'une dérogation, accordée par le directeur des enseignements de la Nouvelle-Calédonie si la qualification visée ne peut être préparée dans un établissement d'enseignement secondaire sous statut scolaire.

Article R. 522-2

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Une dérogation peut être accordée par le directeur des enseignements de la Nouvelle-Calédonie pour les jeunes ayant terminé la première partie du cycle secondaire et qui font en fin de troisième, le choix de la formation professionnelle en alternance.

Article R. 522-3

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Les demandes de dérogation sont déposées auprès du contre de formation en alternance. Le contenu du dossier est défini par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 522-5

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Le contrat unique d'alternance est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires.

Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi du salarié.

Le modèle de contrat est fixé par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie(1).

Voir aussi :

Article R. 522-4

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er
Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 2 – II

Peuvent signer un contrat unique d'alternance les personnes ayant satisfait aux critères d'entrée en formation posés soit par l'autorité certificatrice délivrant la certification visée soit par l'organisme de formation.

Article Lp. 522-6

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

La signature du contrat de travail est conditionnée à la signature d'une convention de formation entre le salarié, le cas échéant, son représentant légal, l'employeur et l'organisme de formation.

Article R. 522-5

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

La convention de formation prévue à l'article Lp. 522-6 précise les obligations respectives de chacun des signataires et comprend notamment les informations suivantes :

1° la certification professionnelle visée ;

2° les objectifs, la durée et l'organisation de la formation ;

3° la répartition et la périodicité des enseignements entre l'organisme de formation et de l'entreprise ;

4° le formateur référent au sein du centre de formation ;

5° les noms et qaulités du tuteur désigné dans l'entreprise pour suivre le stagiaire ;

6° les moyens pédagogiques et technique mis en œuvre par l'organisme de formation auprès de l'entreprise tels qu'outils pédagogiques ou livret de suivi des acquis du stagiaire ;

7° la nature et les modalités d'évaluation et de validation des acquis ;

8° l'engagement de l'entreprise à assurer en interne un transfert de compétences sur ou en dehors du poste de travail du salarié et à assurer en liaison avec l'organisme de formation une évaluation régulière des acquis du salarié ;

9° les conditions financières de prise en charge des frais de formation et de la rémunération du salarié bénéficiaire du contrat.

La convention est établie par le centre de formation par alternance.

Lorsque le salarié est mineur ou s'il est sous tutellen la convention est signée également par son représentant légal.

Article R. 522-6

Modifié par la délibération n° 375 du 23 avril 2008 – Art. 2-V
Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 2 I
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Le contrat et la convention de formation associée sont déposés auprès de la direction du travail et de l'emploi, éventuellement sous une forme dématérialisée proposée par l'administration, dans un délai maximum de 5 jours ouvrables à compter de la date de début de contrat.

Article Lp. 522-7

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Le cas échéant, il peut être prévu des périodes de formation pratique dispensées dans une autre entreprise que celle employant le salarié lorsque celle-ci ou le centre de formation ne disposent pas, pendant la durée du contrat, de certains équipements ou ne sont pas en capacité de mettre en œuvre certaines activités prévues dans le référentiel du diplôme visé.

Un tuteur est alors désigné dans l'entreprise d'accueil dans les mêmes conditions que celles exigées pour l'entreprise employant le salarié.

Article R. 522-8

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Lorsqu'une période de formation pratique est organisée selon les modalités prévues à l'article Lp. 522-7, une convention signée par le salarié, l'employeur, l'entreprise d'accueil et le centre de formation est établie et précise :

1° le titre ou le diplôme préparé par le salarié ;

2° la durée de la période d'accueil ;

3° la nature des tâches confiées au salarié, qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat unique d'alternance ;

4° les horaires et le lieu de travail ;

5° le nom du tuteur désigné au sein de l'entreprise avec laquelle a été signé le contrat unique d'alternance ;

6° le nom du tuteur désigné au sein de l'entreprise d'accueil, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée ;

7° les modalités selon lesquelles l'entreprise d'accueil informe le centre de formation et l'employeur du salarié du déroulement de la formation professionnelle du salarié en son sein ;

8° les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les tuteurs et le centre de formation ;

9° l'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

Article R. 522-7

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

L'autorité administrative est informée par l'employeur ou un mandant, de la modification ou de la rupture du contrat dans un délai de deux semaines.

Article Lp. 522-8

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

A l'issue d'un contrat unique d'alternance, il ne pourra être conclu de contrat d'insertion professionnelle prévu à l'article Lp.531-1.

A l'issue du contrat unique d'alternance, si le salarié est embauché par son employeur, il ne pourra être conclu de contrat à période d'adaptation prévu à l'article Lp. 532-1.

L'employeur qui embauche un salarié avec lequel il avait signé au préalable un contrat unique d'alternance doit l'embaucher en contrat à durée indéterminée.

Section 2 : Durée du contrat.

Intitulé remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Article Lp. 522-9

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

La durée du contrat est égale à la durée du parcours de formation nécessaire pour l'obtention de la certification professionnelle visée.

Le centre de formation par alternance définit en liaison avec l'employeur la durée et l'organisation du parcours de formation du salarié.

Celui-ci peut inclure en début de contrat une période de remise à niveau jugée nécessaire compte tenu des prérequis exigés pour suivre la formation.

La durée du contrat, incluant, le cas échéant, les avenants, ne peut excéder quatre ans.

Article R. 522-9

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Le contrat unique l'alternance fixe la date du début de la formation.

Sauf dérogation accordée par la direction de la formation professionnelle continue, cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois à la première période de formation en centre, ni postérieure de plus de trois mois à la dernière période de formation en centre ou à la date de présentation aux examens.

La date de début de contrat ne peut être postérieure à la date de début de la formation, sauf accord écrit du centre de formation.

Article Lp. 522-10

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Le contrat comprend une période d'essai d'une durée maximale de 2 mois, pendant laquelle il peut être mis fin au contrat par l'une ou l'autre des parties, sous réserve qu'un entretien tripartite préalable réunissant salarié, employeur et centre de formation ait eu lieu.

Article R. 522-10

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois maximum pour un contrat d'une durée inférieure à 6 mois,

- 2 mois maximum pour les contrats d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

Article R. 522-11

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Un entretien tripartite est réalisé avant la fin de la période d'essai entre le salarié (et son représentant légal le cas échéant), l'employeur et le centre de formation. Il vise à évaluer cette première phase du contrat. Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit signé des parties.

Section 3 : Rupture et prolongation du contrat.

Remplacée par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Article Lp. 522-11

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

L Le contrat est rompu de plein droit dans les cas suivants :

- exclusion définitive du salarié du centre de formation,

- décès, départ de l'entreprise, incapacité définitive ou condamnation pénale du tuteur, sous réserve que l'entreprise n'ait pu assurer son remplacement,

- faute grave ou manquements graves ou répétés à ses obligations de l'une des parties,

- décision de l'autorité administrative prévue aux articles Lp. 522-31 et Lp. 522-33 ;

- rupture après accord amiable des parties.

Voir aussi :

Article Lp. 522-12

Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 2 III
Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Un entretien tripartite est réalisé avant la rupture du contrat entre le salarié, et le cas échéant, son représentant légal, l'employeur et le centre de formation. Il vise à identifier les causes de la rupture et à envisager les solutions permettant au salarié de continuer son parcours de formation.

Article Lp. 522-13

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat unique d'alternance peut prendre fin, à l'initiative du salarié, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur.

Article Lp. 522-14

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Le contrat peut être prolongé dans les cas suivants :

- échec à l'examen : possibilité de prolonger le contrat par avenant jusqu'à la session d'examen suivante et pour une durée maximale de douze mois et dans la limite de la durée totale du contrat prévue à l'article Lp. 522-9, après avis du centre de formation ;

- maladie, maternité ou accident du travail ;

- situation de handicap reconnue par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie ;

- défaillance de l'organisme de formation.

Section 4 : Rémunération et droits sociaux du salarié

Remplacée par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Article Lp. 522-15

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Sauf dispositions plus favorables prévues dans l'accord professionnel dont relève l'employeur, la rémunération du salarié est déterminée pour chaque année du contrat et selon le niveau de la qualification visée au contrat, en fonction d'un pourcentage du salaire minimum garanti fixé par arrêté[(1)] du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, après avis du conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Cette rémunération ne peut être inférieure à 50 % du salaire minimum garanti.

Voir aussi :

Article Lp. 522-16

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Le salarié qui ne satisfait pas aux épreuves d'évaluation finales et qui bénéficie à ce titre d'une prolongation de contrat garde jusqu'à la fin de son contrat le niveau de rémunération prévu pour la dernière année du contrat initial.

Article Lp. 522-17

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Les salariés en contrat unique d'alternance bénéficient de la couverture sociale du régime d'assurance maladie-maternité et du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles dont ils relèvent conformément aux dispositions de la loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie et aux dispositions relatives à la couverture sociale des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article Lp. 522-18

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

La Nouvelle-Calédonie prend en charge les cotisations sociales au régime unifié d'assurance maladie-maternité et au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles afférentes des salariés en contrat unique d'alternance.

Article Lp. 522-19

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Les employeurs sont exonérés pour les salaires versés aux salariés en contrat unique d'alternance, de la cotisation des employeurs sur les salaires au titre de la formation professionnelle prévue à l'article Lp. 720-1 du code des impôts de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 522-12

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacée par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

En cas de rupture par l'employeur sans motif légitime du contrat unique d'alternance, ou lorsque celui-ci a fait l'objet de la procédure d'annulation d'un contrat unique d'alternance prévue à l'article Lp. 522-31, l'employeur rembourse à la Nouvelle-Calédonie les cotisations versées.

Section 5 : Durée du travail.

Créée par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Article Lp. 522-20

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

La durée du travail du salarié en contrat unique d'alternance, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail appliquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne maximale fixée par l'article Lp. 221-14.

Sauf dérogation de l'inspection du travail, les salariés en contrat unique d'alternance âgés de moins de 18 ans bénéficient des dispositions prévues aux articles Lp. 252-1 et suivants relatifs aux conditions d'emploi des jeunes travailleurs.

Section 6 : Obligations des parties.

Créée par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Sous-section 1 : Obligations de l'employeur.

Article Lp. 522-21

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

L'employeur dépose le contrat de travail auprès de l'autorité administrative et l'informe de tout avenant apporté au contrat ou de sa rupture dans les conditions définies par délibération du congrès.

Article Lp. 522-22

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

L'employeur fournit au salarié un poste de travail en lien avec le métier et le niveau de qualification préparés par le salarié.

Article Lp. 522-23

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

L'employeur permet au salarié de suivre toutes les séquences de formation prévues au contrat et dans la convention de formation et lui permet de participer aux évaluations et examens liés à la certification professionnelle visée.

Article Lp. 522-24

Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 2 IV
Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

L'employeur désigne un tuteur à qui il laisse le temps nécessaire à l'exercice de cette fonction d'encadrement. Il organise en lien avec le tuteur les phases d'apprentissage en entreprise.

Le nombre maximal de salariés en contrat unique d'alternance encadrés par un tuteur est fixé par délibération du congrès.

Article Lp. 522-25

Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 2 IV
Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

La fonction de tuteur est assurée par l'employeur ou un salarié de l'entreprise, habilité par le centre de formation par alternance. L'habilitation peut être délivrée aux personnes satisfaisant aux critères suivants :

1° ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur.

2° justifier d'une qualification professionnelle d'un niveau au moins équivalent à celui de la certification visée par le salarié selon les modalités suivantes :

- soit détenir une certification professionnelle reconnue pour le métier et le niveau de qualification préparés par le salarié, complétée d'une expérience professionnelle minimale de 3 ans dans un emploi équivalent ;

- soit en l'absence de diplôme reconnu : justifier de 5 années minimum d'expérience professionnelle dans un emploi équivalent ou supérieur à celui occupé par le salarié.

3° suivre la formation à la fonction de tuteur proposée par le centre de formation.

Article R. 522-13

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Le tuteur est chargé :

- d'accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat tout au long de son parcours de formation ;

- de veiller au respect du calendrier d'alternance défini dans la convention de formation ;

- d'assurer en lien avec l'organisme de formation ou toute autre structure intervenant auprès du salarié, le bon déroulement des actions de formation, d'accompagnement ou d'évaluation qui se déroulent en entreprise ;

- de participer au processus d'évaluation du salarié en fonction des prescriptions de l'organisme de formation.

Article R. 522-14

Remplacé par la délibération n° 59 du 29 avril 2010 – Art. 1-III
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Un tuteur ne peut encadrer simultanément plus de deux salariés en alternance.

Article R. 522-15

Remplacé par la délibération n° 59 du 29 avril 2010 – Art. 1-IV
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Le centre de formation par alternance est chargé, avant la signature de la convention de formation, de vérifier que le tuteur réunit les deux premières conditions exigées à l'article Lp. 522-25 et habilite l'intéressé à l'issue de la formation prévue au dernier alinéa de l'article Lp. 522-25.

La formation proposée au tuteur vise à lui permettre de transmettre ses savoirs professionnels en cohérence avec le parcours de formation du salarié et notamment :

- de construire et mettre en œuvre des situations pédagogiques adaptées aux objectifs de formation du salarié ;

- d'évaluer les acquis du salarié ;

- de repérer les difficultés d'apprentissage du salarié.

La formation du tuteur peut être individualisée et réalisée soit au centre de formation, soit en entreprise. Elle peut comporter des modules de formation à distance.

Article R. 522-16

Remplacé par la délibération n° 59 du 29 avril 2010 – Art. 1-V
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Lorsqu'il est constaté que le tuteur ne répond plus aux exigences de l'article Lp. 522-25, l'employeur est mis en demeure de désigner un autre tuteur et de le faire habiliter par le centre de formation par alternance conformément à l'article R. 522-17.

Article R. 522-17

Modifié par la délibération n° 59 du 29 avril 2010 – Art. 1-VI
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

En cas de défection du tuteur, l'employeur dispose d'un délai de 5 jours ouvrables pour informer le centre de formation à compter de la date d'indisponibilité du tuteur, puis d'un délai de 2 mois pour faire habiliter un nouveau tuteur.

Article Lp. 522-26

Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 2 V et VI
Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

En cas de refus d'habilitation par le centre de formation, l'employeur ou le tuteur peut déposer un recours auprès de la direction de la Nouvelle-Calédonie compétente en matière de formation professionnelle continue.

Article Lp. 522-27

L'employeur s'engage à autoriser l'accès aux personnes mandatées par la Nouvelle-Calédonie ou l'autorité certificatrice dans le cadre d'un contrôle ou d'un audit de la formation, aux locaux ou aux chantiers de son entreprise, aux personnels et aux documents en lien avec le salarié.

Article R. 522-18

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

L'employeur prévient les parents du salarié mineur ou le représentant légal d'un salarié sous tutelle en cas de maladie ou d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Sous-section 2 : Obligations du salarié.

Créée par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Article Lp. 522-28

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Le salarié à l'obligation de suivre l'ensemble des enseignements mis en place par le centre de formation.

En dehors des périodes de formation en centre prévues dans la convention de formation, le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre les séquences de formation organisées par le tuteur.

Section 7 : Procédures d'opposition ou de suspension de recrutement.

Créée par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Article Lp. 522-29

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

L'autorité administrative peut s'opposer à l'engagement de salarié en contrat unique d'alternance par une entreprise lorsqu'il est établi par les agents chargés du contrôle de la réglementation du travail que l'employeur :

- ne réunit plus les conditions prévues à l'article Lp. 522-2 ;

- méconnaît les obligations mises à sa charge par le présent titre ;

- n'assure pas la sécurité du salarié conformément aux dispositions du titre VI du livre II.

Article R. 522-23

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7

L'autorité administrative mentionnée aux articles LP. 522-29, Lp. 522-30, Lp. 522-31, Lp. 522-32 et Lp. 522-33 est le directeur du travail et de l'emploi.

Article R. 522-19

Remplacé par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 2 II

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7

Lorsqu'il est constaté lors d'un contrôle réalisé par un agent chargé du contrôle conformément aux articles Lp. 711-1 et Lp. 524-1 que l'employeur méconnait ses obligations, l'employeur est mis en demeure de régulariser la situation et de prendre les mesures nécessaires à la poursuite de la formation.

Article Lp. 522-30

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

En cas d'opposition à l'engagement de salarié en contrat unique d'alternance, l'autorité administrative décide si les contrats d'alternance en cours peuvent continuer à être exécutés.

Article Lp. 522-31

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Lorsque l'autorité administrative décide que les contrats en cours ne peuvent continuer à être exécutés, la décision entraîne la rupture des contrats à la date de notification de ce refus aux parties en cause.

L'employeur verse aux salariés les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

Article R. 522-20

Modifié par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

La décision d'opposition à l'engagement est communiquée au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'au centre de formation par alternance.

Article R. 522-21

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

L'employeur peut demander la suspension de l'opposition à l'embauche de salariés en contrat unique d'alternance en communiquant à l'autorité administrative toutes justifications de nature à établir qu'il remplit ses obligations.

La décision de levée d'opposition est communiquée au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel ainsi qu'au centre de formation par alternance.

Article Lp. 522-32

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale du salarié, les agents de contrôle mentionnés aux articles Lp. 711-1 et Lp. 524-1 proposent à l'autorité administrative la suspension du contrat unique d'alternance.

Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article R. 522-22

Modifié par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

La suspension du contrat unique d'alternance est proposée par l'agent de contrôle après qu'il ait procédé à une enquête contradictoire quand les circonstances le permettent. Il en informe sans délai l'employeur.

L'autorité administrative se prononce dès la fin de l'enquête contradictoire.

Article Lp. 522-33

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

Dans un délai de quinze jours, l'autorité administrative se prononce, après un nouveau contrôle, sur la reprise du contrat unique d'alternance.

Le refus d'autoriser la reprise du contrat d'alternance entraîne la rupture du contrat à la date de notification du refus aux parties.

Dans ce cas, l'employeur verse au salarié les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

Voir l'article R. 522-23 figurant sous l'article Lp. 522-29.

Article R. 522-24

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 3 - VI

Abrogé.

Article Lp. 522-34

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 4

En cas de rupture de contrat sur le fondement des articles Lp. 522-31 ou Lp. 522-33, le centre de formation par alternance prend les dispositions nécessaires pour permettre au salarié de poursuivre son parcours de formation et de trouver un employeur lui permettant d'achever sa formation.

Durant la suspension du contrat prononcée sur le fondement de l'article Lp. 522-32, le centre de formation par alternance accueille le salarié qui a l'obligation d'y être assidu.

Article R. 522-25

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 3 - VI

Abrogé.

Article R. 522-26

Complété par la délibération n° 59 du 29 avril 2010 – Art. 2-I
Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 2 III
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 3 - VI

Abrogé.

Pas de dispositions.

Article R. 522-27

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 3 - VI

Abrogé.

Article R. 522-28

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 3 - VI

Abrogé.

Article R. 522-29

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 3 - VI

Abrogé.

Article R. 522-30

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 3 - VI

Abrogé.

Chapitre III : Les centres de formation par alternance.

Intitulé modifié par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 5

Section 1 : Mission des centres de formation par alternance.

Intitulé modifié par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 5

Article Lp. 523-1

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 5

Les centres de formation par alternance dispensent à des salariés en contrat unique d'alternance une formation professionnelle qui est organisée pour partie au centre de formation et pour partie chez l'employeur.

Ils assurent en plus des enseignements théoriques délivrés aux alternants, un appui pédagogique au tuteur désigné par l'employeur.

Article R. 523-1

Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 2 IV
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Le centre de formation par alternance :

1° habilite, après les avoir informé, les tuteurs, conformément aux dispositions de l'article R. 522-15 ;

2° établit pour chaque salarié en liaison avec son tuteur, une progression pédagogique conforme au référentiel de formation et aux capacités de l'employeur ;

3° préalablement à la signature du contrat unique d'alternance, prépare la convention de formation tripartite ;

4° peut assurer, pour le compte de l'employeur, le dépôt du contrat et de ses avenants tel que prévu à l'article Lp. 522-21 ;

5° désigne pour chaque formation, un référent pédagogique qui s'assure du bon déroulement des parcours de formation, notamment en :

- vérifiant l'assiduité des salariés,

- assurant une liaison régulière avec les tuteurs,

- communiquant aux tuteurs les documents pédagogiques utiles à la mise en œuvre de situations d'apprentissage en entreprise,

- associant les tuteurs aux évaluations non certificatives en cours de formation,

- mettant en place des remédiations pédagogiques pour les salariés rencontrant des difficultés d'apprentissage en centre comme en entreprise.

Article R. 523-2

Modifié par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Le centre de formation prévient les parents d'un salarié mineur ou le représentant légal d'un salarié sous tutelle en cas de maladie ou d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Section 2 : Agrément des centres de formation par alternance

Intitulé modifié par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 5

Article Lp. 523-2

Modifié par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1er-II
Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 5

Les formations sous contrat unique d'alternance sont organisées par des organismes de formation ayant obtenu l'agrément du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

L'agrément est accordé au vu de la capacité de l'organisme à justifier :

1° de son approche pédagogique intégrant la construction de parcours de formation individualisés en lien avec les employeurs,

2° des titres et qualités de ses formateurs et du personnel d'encadrement,

3° des modalités d'animation et de maintien en compétence des équipes pédagogiques,

4° de l'adéquation des plateaux techniques (locaux et équipements) aux types de formations proposées,

5° des liens avec le ou les secteurs professionnels concernés par les formations proposées par l'organisme et de sa capacité à maintenir ces liens de façon pérenne,

6° la mise en œuvre de services d'information, de conseil et d'accompagnement dédiés aux employeurs, aux personnes souhaitant suivre une formation en alternance et aux alternants, avant l'entrée en formation et durant le parcours de formation.

Les services prévus au point 6° peuvent être assurés par le centre de formation lui-même ou délégués à un opérateur conventionné par la Nouvelle-Calédonie.

L'agrément est accordé, après avis du conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelle, pour un secteur professionnel ou des métiers identifiés.

L'agrément est caduc dès lors que l'organisme cesse d'organiser des formations par alternance durant trois années consécutives.

Les modalités de délivrance de l'agrément sont définies par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie[(1)].

La demande de convention donne lieu à une décision dans un délai de trois mois à compter du dépôt du dossier complet de la demande.

Voir aussi :

Article Lp. 523-3

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 5

L'agrément peut être retiré dès lors que l'organisme de formation :

- ne répond plus aux exigences définies à l'article Lp. 523-2 ;

- n'est plus en mesure de justifier des moyens humains ou techniques nécessaires au bon fonctionnement des formations ;

- a fait l'objet d'un contrôle ayant constaté des dysfonctionnements majeurs.

La direction compétente du gouvernement notifie à l'organisme l'intention de retrait d'agrément et en précise les motifs.

L'organisme peut faire part par écrit de ses observations et des mesures correctrices qu'il compte mettre en œuvre et demander à être entendu.

En l'absence d'observations écrites ou si les mesures correctrices sont jugées insuffisantes, le gouvernement procède au retrait de l'agrément.

A compter du retrait d'agrément, aucune nouvelle session de formation ne peut démarrer.

Les sessions en cours sont menées à leur terme, sauf si la sécurité des alternants n'est pas assurée.

Le cas échéant, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut désigner un administrateur provisoire chargé d'assurer, pour le compte de l'organisme, l'achèvement des formations en cours.

Dans le cas où les formations sont suspendues pour mise en danger, le gouvernement prend les dispositions nécessaires pour que la formation soit confiée à un autre organisme agréé.

Article Lp. 523-4

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 5

L'organisme gestionnaire du centre de formation par alternance s'engage à mettre en place et à actualiser un projet d'établissement en adéquation avec les dispositions du présent livre et avec les orientations stratégiques définies en matière de formation par alternance par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Ce document pluriannuel est fourni à l'appui de la demande d'agrément et lors de la demande de validation de l'offre de formation prévue à l'article Lp. 523-5.

Article Lp. 523-5

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 5

Les formations proposées par les centres de formation par alternance répondent aux besoins en compétences des différents secteurs économiques.

L'offre de formation est validée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, après avis du conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles, au travers d'une convention pluriannuelle qui définit les filières de formation que chaque centre de formation est autorisé à ouvrir, ainsi que l'organisation pédagogique des formations.

Les modalités de conventionnement sont définies par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie[(1)].

Voir aussi :

Section 3 : Organisation et fonctionnement des centres de formation par alternance.

Intitulé remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 5

Article Lp. 523-6

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 5

L'organisme gestionnaire constitue en son sein une unité fonctionnelle disposant d'un responsable, de moyens en ressources humaines dédiés et d'un budget propre.

Le centre de formation par alternance dispose d'un conseil pédagogique dont la composition, le rôle et le fonctionnement sont définis par délibération du congrès.

Article R. 523-3

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Un règlement intérieur du centre de formation par alternance est établi et fxe les modalités d'organisation et de fonctionnement du centre de formation par alternance.

Article R. 523-4

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Le centre de formation par alternance établit chaque année un budget prévisionnel et un bilan financier qu'il communique à la direction de la Nouvelle-Calédonie compétente en matière de formation professionnelle continue.

Pour les organismes assujettis aux règles de la comptabilité publique, ce budget constitue une section particulière du budget général de l'organisme.

Des annexes comptables spécifiques peuvent être définies par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 523-5

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Le conseil pédagogique prévu à l'article Lp. 523-6 est composé de :

1° représentant(s) de l'organisme gestionnaire,

2° représentant(s) du centre de formation par alternance,

3° représentant(s) des autorités certificatrices délivrant les certifications professionnelles préparées au sein du centre de formation par alternance,

4° représentant(s) de la direction de la formation professionnelle continue et de la direction du travail et de l'emploi.

Article R. 523-6

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Le conseil pédagogique est consulté sur et suit les réalisations en matière de :

a) définition et mise en œuvre du projet d'établissement prévu à l'article Lp. 523-4 ;

b) perspectives d'ouverture ou de fermeture de formations ;

c) conditions générales d'admission des salariés en contrat unique d'alternance ;

d) organisation et déroulement des formations ;

e) modalités des relations entre les entreprises et le centre de formation par alternance

f) contenu des conventions de sous-traitance conclues par l'organisme gestionnaire ou par le centre de formation par alternance relatives à l'organisation des formations ;

g) conditions de recrutement et de maintien en compétence des formateurs ;

h) analyse des indicateurs de résultats (absentéisme, érosion, réussite aux examens, insertion professionnelle, etc…).

Article R. 523-7

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Le conseil pédagogique est réuni au minimum deux fois par an et ses réunions font l'objet d'un compte-rendu écrit.

Article Lp. 523-7

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 5

Les dispositions du chapitre V du titre IV sont applicables aux centres de formation par alternance.

Section 4 : Personnel des centres de formation par alternance.

Intitulé modifié par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 5

Article Lp. 523-8

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 5

Les personnes employées dans un centre de formation par alternance ne doivent pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale à raison de faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur ou d'une interdiction d'enseigner.

Article Lp. 523-9

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 5

Les qualifications exigées du responsable du centre de formation par alternance et des personnes assurant des enseignements sont définies par délibération du congrès.

Article R. 523-8

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Le responsable d'un centre de formation par alternance répond à l'un des critères ci-dessous :

- soit être titulaire d'une certification professionnelle reconnue de niveau II minimum dans le domaine de la formation professionnelle,

- soit justifier au minimum de 5 années d'expérience professionnelle dans une fonction de direction d'un centre de formation professionnelle ou dans une entreprise ou structure intervenant dans un des domaines techniques couverts par le centre de formation.

Article R. 523-9

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Les personnels assurant un enseignement général ou professionnel au sein d'un centre de formation par alternance :

- sont titulaires d'un agrément délivré par le gouvernement conformément aux dispositions des articles Lp. 545-14 et Lp. 545-15 ;

- répondent le cas échéant aux exigences fixées par l'autorité certificatrice délivrant le diplôme visé par la formation.

Article R. 523-10

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7

Abrogé.

Article R. 523-11

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7

Abrogé.

Article R. 523-12

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7

Abrogé.

Article R. 523-13

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7

Abrogé.

Chapitre IV : Le contrôle des formations professionnelles en alternance.

Intitulé modifié par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 6

Article Lp. 524-1

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 6

Outre les contrôles administratifs et financiers prévus au chapitre V du titre IV, la Nouvelle-Calédonie exerce un contrôle technique et pédagogique des formations par alternance.

Ces contrôles visent à vérifier que le centre de formation par alternance répond aux obligations résultant du présent titre et des textes pris pour son application, ou aux obligations contractuelles passées avec la Nouvelle-Calédonie.

Les contrôles sont réalisés par les agents assermentés et commissionnés au titre de l'article Lp. 546-5.

Article R. 524-1

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Les agents chargés du contrôle ou des audits ont accès à tous les locaux dépendant des centres de formation ou utilisés par ces établissements. Ils peuvent exiger la communisation de toux les documents d'ordre administratif, comptable ou pédagogique dans la limite de leurs attributions.

Ils ont le droit d'entrer ans les entreprises employant des salariés en contrat unique d'alternance. L'employeur leur indique, sur leur demande, les tâches ou les postes de travail successivement confiés aux salariés, leur communique les documents de liaison en sa possession, et leur permet de s'entretenir avec les salariés, leur tuteur et le personnel de l'entreprise travaillant en liaison avec le salarié.

Article R. 524-2

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Les agents chargés du contrôle peuvent faire appel à des experts techniques.

Article R. 524-3

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Le contrôle fait l'objet d'un rapport communiqué au centre de formation par alternance qui peut, dans un délai de 30 jours, apporter ses observations.

Le rapport définitif, établi après analyse le cas échéant des observations de l'organisme, est communiqué au centre de formation par alternance et aux autorités certificatrices des formations organisées par le centre de formation en alternance.

Après chaque visite effectuée dans les entreprises, il est établi un compte-rendu qui est joint le cas échéant au rapport et qui est transmis à l'employeur et au comité d'entreprise ou d'établissement s'il en existe un et à défaut aux délégués du personnel.

Articles R. 524-4 à R. 524-18

Abrogés par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7

Abrogés

Article Lp. 524-2

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 6

La Nouvelle-Calédonie peut réaliser ou faire réaliser par un organisme compétent des audits permettant de vérifier la conformité et la qualité du dispositif pédagogique mis en œuvre par le centre de formation.

Article Lp. 524-3

Abrogé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 6

Abrogé.

Chapitre V : Le financement des formations professionnelles en alternance.

Intitulé modifié par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 7

Article Lp. 525-1

Remplacé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 7

La Nouvelle-Calédonie assure le financement des formations ayant fait l'objet d'une convention pluriannuelle, telle que mentionnée à l'article Lp. 523-5. Les modalités de financement sont définies par délibération du congrès.

Les aides financières accordées par la Nouvelle-Calédonie aux salariés en contrat d'alternance et aux employeurs sont définies par délibération du congrès.

Section 1 : Financement des formations professionnelles par alternance.

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

Créée par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Article R. 525-1

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Rétabli par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

La Nouvelle-Calédonie peut financer, par voie conventionnelle, les coûts de fonctionnement des formations professionnelles par alternance relatifs aux :

a) charges d'animation : financement à l'heure / groupe selon un montant qui est fonction du niveau d'expertise du formateur, des heures de formation assurées par un formateur en centre de formation ;

b) charges de gestion et d'administration : financement égal à un pourcentage des charges d'animation ;

c) charges de fonctionnement : financement des frais de fonctionnement négociés et conventionnés sur la base d'une proposition détaillée du centre de formation par alternance et payés sur justificatifs.

Pour les formations se déroulant au sein d'un établissement public bénéficiant du versement de la taxe sur la formation professionnelle prévu à l'article Lp. 720-2 du code des impôts de Nouvelle-Calédonie ou d'un établissement d'enseignement secondaire ou universitaire bénéficiant déjà de financements publics, seules sont financées les charges d'animation.

Des indicateurs de performance sont négociés conventionnellement avec le centre de formation par alternance et portent sur la qualité de la formation et les résultats atteints en fin de formation. En cas de non-respect de ces objectifs de performance, le financement accordé selon les modalités définies aux alinéas précédents fait l'objet d'abattements financiers portant sur le coût total de l'action.

Article R. 525-2

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7
Rétabli par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie définit les charges financées et fixe les barèmes de financement, ainsi que le niveau maximum de l'abattement financier prévu à l'article R. 525-1.

Les conventions de financement des formations professionnelles par alternance ne sont pas soumises aux dispositions de la délibération modifiée n° 136/CP du 1er mars 1967 portant réglementation des marchés publics.

Voir aussi :

Section 2 : Aides apportées aux employeurs.

Créée par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Article R. 525-3

Créé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Il est accordé à l'employeur ayant conclu un contrat unique d'alternance une aide financière destinée à compenser et valoriser le temps consacré par le tuteur à l'accompagnement, à la formation et à l'évaluation des compétences acquises du salarié.

Voir aussi :

Article R. 525-4

Créé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Cette aide au tutorat est attribuée par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, sous réserve que le tuteur ait suivi la formation préalable à son habilitation organisée par le centre de formation par alternance, participe régulièrement aux réunions ou entretiens organisés par le centre de formation par alternance et renseigne un document de liaison permettant d'assurer un suivi et une évaluation périodique du salarié tel que prévu à l'article R. 523-1.

Article R. 525-5

Créé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

Le montant et les modalités de versement de cette aide sont fixés par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Voir aussi :

Article R. 525-6

Créé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

L'employeur sera tenu de rembourser le montant perçu en cas de :

- rupture du contrat par l'employeur, sans motif légitime,

- rupture du contrat au titre des articles Lp. 522-31 ou Lp. 522-33,

- non-respect des articles Lp. 522-24 et R. 522-13.

Article R. 525-7

Créé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art 1er

L'employeur souhaitant bénéficier de l'aide prévue à l'article R. 525-3 dépose auprès de la direction de la Nouvelle-Calédonie compétente, un dossier de demande d'aide dont le contenu est défini par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Voir aussi :

Chapitre VI : Les sanctions administratives

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 8

Article Lp. 526-1

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 8

Le fait de donner le nom de centre de formation par alternance à une structure qui ne fait pas l'objet d'un agrément du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie est puni d'une amende maximum de 450 000 F CFP et de la fermeture administrative de l'établissement.

Article Lp. 526-2

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 8

Est puni d'une amende maximum de 350 000 F CFP le fait de :

- ne pas constituer en son sein une unité fonctionnelle conformément à l'article Lp. 523-6 ;

- d'employer une personne ne répondant pas aux exigences des articles Lp. 523-8 et Lp. 523-9.

Article Lp. 526-3

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 8

Est puni d'une amende maximum de 450 000 F CFP le fait d'exercer au sein d'un centre de formation par alternance malgré une condamnation pénale à raison de faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur ou une interdiction d'enseigner.

Article Lp. 526-4

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 8

Est puni d'une amende maximum de 450 000 F CFP le fait pour un employeur de conclure un contrat unique d'alternance en ne respectant pas les conditions prévues à l'article Lp. 522-2.

Article Lp. 526-5

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 8

Est puni d'une amende maximum de 350 000 F CFP l'employeur qui ne respecte pas une de ses obligations portant sur :

- la rémunération du salarié en contrat unique d'alternance tel que prévu aux articles Lp. 522-1 et Lp. 522-15 ;

- la désignation d'un second tuteur conformément au dernier alinéa de l'article Lp. 522-7 ;

- la durée du travail du salarié en contrat unique d'alternance ;

- les droits sociaux du salarié en contrat unique d'alternance ;

- le poste de travail confié au salarié en contrat unique d'alternance, tel que prévu à l'article Lp. 522-22 ;

- la participation du salarié en contrat unique d'alternance aux périodes de formation en centre ou aux examens, tels que prévus à l'article Lp. 522-23 ;

- le respect du nombre de salariés en contrat unique d'alternance encadrés par un tuteur, tel que prévu à l'article Lp. 522-24 ;

- le fait de confier la fonction de tuteur à une personne ne répondant aux exigences de l'article Lp. 522-25.

Article Lp. 526-6

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 8

Est puni d'une amende maximum de 100 000 F CFP l'employeur qui ne respecte pas une de ses obligations portant sur :

- le dépôt du contrat de travail et les informations relatives au contrat de travail auprès de l'autorité administrative, tel que prévu à l'article Lp. 522-21,

- le fait de ne pas réaliser l'entretien tripartite prévu aux articles Lp 522-10 et Lp. 522-12.

Article Lp. 526-7

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 8

Lorsque l'autorité administrative constate une infraction sanctionnée aux articles Lp. 526-1 à Lp. 526-6, elle informe la personne concernée de l'irrégularité relevée et de son intention de prononcer à son encontre une sanction administrative.

La personne dispose d'un délai de trente jours pour faire valoir ses observations. Il peut se faire assister d'un avocat ou de toute personne de son choix ou représenter par un mandataire.

Si les observations présentées n'apportent pas d'éléments de nature à modifier la position de l'autorité administrative, celle-ci prononce, par décision motivée, la sanction administrative.

Article Lp. 526-8

Créé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 8

Le recouvrement des amendes exigibles au titre du présent chapitre est établi et poursuivi selon les modalités ainsi que les sûretés, garanties et sanctions applicables en matière d'impôts sur les sociétés, telles que définies au livre III du code des impôts.

Titre III : LES CONTRATS ASSOCIANT EMPLOI ET COMPLEMENT DE FORMATION

Chapitre I : Le contrat d'insertion professionnelle

Article Lp. 531-1

Les jeunes de moins de vingt-six ans à la recherche d'un premier emploi et titulaires d'un diplôme leur conférant une qualification professionnelle peuvent, s'ils sont en difficulté d'insertion professionnelle, conclure un contrat d'insertion avec une entreprise, en vue d'adapter leur qualification à la pratique et au milieu professionnel et de bénéficier d'une formation en alternance.

Article Lp. 531-2

Le contrat d'insertion professionnelle est un contrat de travail à durée déterminée de six mois à un an comprenant une période de formation de cent heures au minimum et trois cents heures au maximum.

Ce contrat d'insertion ne peut être conclu que pour promouvoir un emploi nouveau, un emploi libéré par un départ en retraite ou un emploi libéré par une démission volontaire d'un salarié.

Article Lp. 531-3

Pendant la durée du contrat d'insertion, le jeune a la qualité de salarié de l'entreprise et perçoit une rémunération au moins égale à un pourcentage du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé, fixé par délibération du congrès, sans que cette rémunération puisse être inférieure au salaire minimum garanti.

Le contrat d'insertion est signé entre le jeune et l'employeur au moment du recrutement et désigne notamment le tuteur chargé d'accueillir et d'encadrer l'intéressé dans l'entreprise et d'assurer, le cas échéant, la liaison avec le dispensateur de formation.

.

Article R. 531-1

Le montant de la rémunération mentionné à l'article Lp. 531-3 est au moins égal à 80 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.

Article Lp. 531-4

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

L'employeur qui conclut un contrat d'insertion professionnelle avec un jeune travailleur handicapé reconnu par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie est exonéré des cotisations sociales patronales pendant la durée du contrat.

Article R. 531-2

Une convention de formation est établie entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et la province représentée par son exécutif qui peut donner délégation au service ou organisme désigné par la province, et le cas échéant, avec un dispensateur de formation reconnu, si l'entreprise ne peut assurer elle-même la formation prévue.

Cette convention dont le modèle est fixé par arrêté de l'exécutif de la province détermine le programme, le niveau de qualification visé à l'issue du stage, le calendrier et les modalités de financement de la formation dispensée ainsi que les droits et les obligations de l'employeur et du salarié.

Article R. 531-3

Les frais de formation sont à la charge de l'entreprise mais la province participe à son financement sur la base d'un forfait horaire fixé par arrêté de l'exécutif.

Article R. 531-4

La formation est réputée réalisée si les parties concluent un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue du contrat d'insertion professionnelle, nonobstant les obligations définies dans la convention prévue à l'article R. 531-2.

Chapitre II : Le contrat à période d'adaptation

Article Lp. 532-1

Le contrat à période d'adaptation est un contrat de travail à durée indéterminée comportant au cours de la période d'essai, une action de formation en vue de l'adaptation du salarié au poste de travail. La période d'essai est le cas échéant prolongée afin d'inclure la période sur laquelle s'étend l'action de formation.

Article Lp. 532-2

Pendant la période d'adaptation, le salarié perçoit une rémunération au moins égale à un pourcentage fixé par délibération du congrès du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé, sans que cette rémunération puisse être inférieure au salaire minimum garanti.

Les frais de formation sont à la charge de l'entreprise mais la province participe à son financement sur la base d'un forfait horaire fixé par arrêté de l'exécutif.

L'employeur est exonéré des cotisations sociales patronales pendant la période d'adaptation.

Article R. 532-1

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

Les demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge, bénéficiaires ou non de l'assurance chômage, ayant déjà une qualification ou une expérience professionnelle mais pour lesquels un approfondissement ou un ajustement des connaissances est nécessaire pour correspondre à des offres d'emploi déposées auprès du service public de placement, peuvent bénéficier d'une action d'adaptation de quarante heures au minimum et de deux cents heures au maximum dispensées pendant une période de quinze jours à deux mois qui prolonge en conséquence la durée de la période d'essai du contrat de travail jusqu'à ce terme.

Cette période d'adaptation peut être portée à quatre mois lorsque le contrat est conclu avec un demandeur d'emploi handicapé reconnu par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie.

Article R. 532-2

Peuvent conclure un contrat à période d'adaptation tous les employeurs ayant déposé une offre d'emploi non satisfaite.

Article R. 532-3

Les bénéficiaires de l'action d'adaptation sont sélectionnés par le service ou organisme désigné par la province en concertation avec l'entreprise intéressée parmi les demandeurs d'emploi en fonction de leur qualification et de leur aptitude professionnelle.

Article R. 532-4

Une convention de formation est établie entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et la province représentée par son exécutif qui peut donner délégation au service ou organisme désigné par la province, et le cas échéant, avec un dispensateur de formation reconnu si l'entreprise ne peut assurer elle-même la formation prévue.

Cette convention dont le modèle est fixé par arrêté de l'exécutif de la province détermine le programme et les modalités de financement de la formation dispensée ainsi que les droits et obligations de l'employeur et du salarié.

Article R. 532-5

La formation professionnelle est réputée faite si le contrat de travail est maintenu après la période d'essai du contrat à durée indéterminée, nonobstant les obligations définies dans la convention prévue à l'article R. 532-4.

Chapitre III : Le contrat de qualification

Abrogé par la loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 – Art 9

Articles Lp. 533-1 à R. 533-7

Abrogés par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art 7

Abrogés

Chapitre IV : Dispositions diverses

Article R. 534-1

Abrogé par la délibération n° 921/CP du 3 octobre 2012 – Art 3 – XI

Abrogé.

Titre IV : LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Chapitre I : Dispositions générales

Section 1 : Objet de la formation professionnelle continue

Article Lp. 541-1

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III

La formation professionnelle continue a pour objet de développer ou maintenir les qualifications et les compétences professionnelles afin de favoriser :

- l'insertion ou la réinsertion professionnelle,

- l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue,

- l'adaptation et le maintien dans l'emploi,

- la promotion professionnelle et sociale par l'accès aux différents niveaux de qualification,

- le rééquilibrage tel que prévu au point 4.1 de l'Accord de Nouméa.

La Nouvelle-Calédonie, les provinces, les communes, les établissements d'enseignement publics et privés, les organisations professionnelles et syndicales et les entreprises notamment concourent à l'assurer. L'Etat peut y contribuer.

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur emploi. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'accès des salariés à la formation professionnelle continue est assuré :

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation,

- à l'initiative du salarié dans le cadre des congés définis au chapitre II du présent titre.

Voir aussi :

Jurisprudence

Il ne saurait être fait grief au salarié d'avoir refusé de signer l'avenant par lequel il s'engageait à suivre une formation alors que l'avenant ne précisait ni la nature de la formation ni la date et la durée et qu'il comprenait une clause de dédit de formation qui imposait au salarié de rembourser à l'entreprise les frais de formation s'il quittait l'entreprise dans un délai de 18 mois suite à une démission ou un licenciement pour faute. La jurisprudence de la Cour de cassation considère que pour être valable, l'engagement du salarié doit faire l'objet d'une convention particulière, conclue avant le début de la formation et préciser la date, la nature, la durée de la formation et son coût réel pour l'employeur ainsi que le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié (CAN, 10 avril 2013, n° 12/29).

Les nouvelles dispositions relatives à la formations professionnelle continue, issue de la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 n'étaient pas applicables au moment de l'exécution du contrat de travail du salarié auquel s'appliquait l'ancienne rédaction de l'article Lp. 541-1 du CTNC. Il en résulte que la formation professionnelle continue n'était qu'une faculté même si la jurisprudence exigeait que l'employeur devait veiller à l'adaptation des salariés à leur emploi. Dès lors aucun moment dans l'exécution du contrat ne saurait être reproché à l'employeur au titre de l'adaptabilité de l'emploi et de la formation continue (TTN, 3 avril 2018, n° 18/48)

Article Lp. 541-2

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III
Modifié par la loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 – Art. 1er-II

La formation professionnelle continue fait l'objet d'une politique concertée et coordonnée, notamment avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs salariés ainsi que des travailleurs indépendants.

Cette concertation et cette coordination sont assurées au sein du conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles.

La formation professionnelle fait également l'objet de conventions et accords collectifs conformément aux dispositions du titre III du livre III relatif à la négociation collective du présent code.

Voir aussi :

Section 2 : Catégories de prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue

Remplacée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III

Article Lp. 541-3

Modifié par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 1er
Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III

Les prestations qui entrent dans le champ d'application des dispositions du présent code relatives à la formation professionnelle continue sont :

1° les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle,

2° les actions qualifiantes visant une certification professionnelle,

3° les actions qualifiantes visant l'acquisition d'une compétence professionnelle en vue de l'adaptation ou du maintien dans l'emploi,

4° les actions de promotion professionnelle et sociale,

5° les actions de conversion ou de reconversion,

6° les actions de lutte contre l'illettrisme,

7° les phases d'accompagnement et de validation d'une démarche de validation des acquis de l'expérience,

8° les actions permettant de réaliser un bilan de compétences.

Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ont pour objet de permettre à toute personne sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.

Les actions qualifiantes visant une certification professionnelle sont organisées en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie ou au répertoire national des certifications professionnelles,

- une certification délivrée par une branche professionnelle.

Les actions qualifiantes d'adaptation et de maintien dans l'emploi ont pour objet de favoriser l'adaptation à l'emploi, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences professionnelles nécessaires à l'emploi occupé.

Les actions de promotion professionnelle et sociale ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

Les actions de conversion ou de reconversion ont pour objet de permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu, d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.

Les actions de lutte contre l'illettrisme ont pour objet l'accès aux savoirs de base.

Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ont pour objet de permettre à tout travailleur de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle figurant soit dans le répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie, soit dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation.

Voir aussi :

Sous-section 1 : Définition et modalités de mise en œuvre des actions de formation professionnelle continue

Créée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III

Article Lp. 541-4

Créé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 2
Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III

Les actions de formation, telles que définies aux points 2 à 5 de l'article Lp. 541-3 se déroulent conformément :

- à des objectifs de formation préétablis, identifiant les compétences professionnelles visées ;

- à un programme pédagogique précisant les séquences pédagogiques, les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre.

Elles font également l'objet d'un dispositif de suivi et d'évaluation des qualifications acquises permettant d'en vérifier l'exécution et d'en apprécier les résultats.

Voir aussi :

Article R. 541-13

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Lorsque l'action de formation est réalisée en totalité ou en partie à distance, elle fait l'objet d'un protocole individuel de formation, établi et signé par le stagiaire avant le démarrage de la formation qui précise :

– les dates et le calendrier de formation ;

– les différentes modalités pédagogiques proposées ;

– la durée estimée de chacune des séquences pédagogiques ;

– le cas échéant, la liste et le calendrier des travaux à réaliser par le stagiaire ;

– les modes d'évaluation de chaque séquence ;

– les modalités d'assistance pédagogique et technique.

Sous-section 2 : Définition et modalités de mise en œuvre du bilan de compétences

Créée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III

Article Lp. 541-5

Créé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 2
Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III

Le bilan de compétences est réalisé avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Voir aussi :

Article R. 541-14

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

a) Une phase préliminaire, qui a pour objet :

– de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;

– de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;

– de l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

b) Une phase d'investigation, permettant au bénéficiaire :

– d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;

– d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;

– de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

c) Une phase de conclusions, qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

– de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;

– de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;

– de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Article R. 541-15

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Les phases du bilan de compétences sont menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

La phase de conclusions du bilan de compétences se termine par la présentation, au bénéficiaire, du document de synthèse. L'organisme prestataire communique également au bénéficiaire, au terme du bilan de compétences, les conclusions détaillées du bilan.

Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :

– circonstances du bilan ;

– compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;

– le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel, et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire, et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Article R. 541-16

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

L'amplitude du bilan de compétences comprise entre la phase d'investigation et la phase de conclusion doit être au minimum de un mois et au maximum de trois mois.

Article R. 541-17

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Les organismes prestataires utilisent, pour réaliser les bilans de compétences, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés.

Les personnes réalisant les bilans de compétences doivent réunir une des conditions suivantes :

– détenir un diplôme ou titre de niveau I en psychologie du travail et avoir un minimum de trois ans de pratique professionnelle dans le domaine de la psychologie ou des ressources humaines ;

– détenir un titre de niveau I dans le domaine de la gestion des ressources humaines et avoir un minimum de cinq ans de pratique dans le domaine des ressources humaines.

Les techniques utilisées pour l'évaluation et l'orientation du bénéficiaire doivent avoir été scientifiquement validées.

L'utilisation de tests psychologiques est réservée aux personnes détenant un titre de psychologue.

Article R. 541-18

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité. Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Le bénéficiaire est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord écrit.

Sauf demande écrite du bénéficiaire du bilan de compétences, les documents élaborés pour la réalisation de ce bilan sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire. La demande du bénéficiaire doit être fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation. Ces documents ne peuvent être gardés plus d'un an.

Article R. 541-19

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Le bilan de compétences, lorsqu'il est réalisé dans le cadre du plan de formation de l'employeur, fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme prestataire dans les conditions définies aux articles R. 545-1 et R. 545-4.

Article Lp. 541-6

Créé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 2

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

Sous-section 3. Définition et modalités de mise en œuvre des prestations d'accompagnement et de validation réalisées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience

Créée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III

Article Lp. 541-7

Créé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 2
Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III

L'accompagnement d'un candidat à la validation des acquis de son expérience est une aide méthodologique qui porte sur les différentes phases de la démarche.

La phase de validation d'une démarche de validation des acquis de l'expérience est constituée de l'ensemble des épreuves théoriques ou pratiques ou des entretiens que le certificateur impose au candidat pour vérifier si celui-ci détient les compétences, aptitudes et connaissances exigées par les référentiels de la certification visée.

Ses modalités de mise en œuvre sont précisées par délibération du congrès.

Voir aussi :

Article R. 541-20

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

L'accompagnement défini à l'article Lp. 541-7 comporte :

– un inventaire détaillé des expériences professionnelles du candidat ;

– l'analyse descriptive des activités en lien avec la certification visée ;

– la constitution du dossier à déposer auprès du certificateur ;

– la préparation à l'entretien avec le jury ;

– la préparation aux épreuves ou mises en situation professionnelle ;

– en cas de validation partielle, l'identification des actions à mettre en œuvre par le candidat pour poursuivre son parcours de certification.

L'accompagnement peut comporter des phases individuelles et des temps collectifs.

La phase de validation des compétences prévue à l'article Lp. 541-7 peut être organisée par le certificateur lui-même ou par un organisme habilité à cet effet.

Section 3 : Le droit individuel à la validation des acquis de l'expérience.

Créée par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 2

Remplacée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III

Article Lp. 541-8

Créé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 2
Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'obtention de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle réputés accessibles par la voie de la validation des acquis de l'expérience et figurant soit dans le répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle Calédonie (RCP-NC), soit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Voir aussi :

Article R. 541-12

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Les prestations correspondant à des actions de sensibilisation et d'information à la sécurité et à la santé au travail telles que définies aux articles Lp. 261-1, Lp. 261-24 et R. 261-9 à R. 261-12 ne rentrent pas dans le champ défini à l'article Lp. 541-8.

Article Lp. 541-9

Créé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 2
Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III

Peut faire l'objet d'une demande de validation des acquis de l'expérience pour les certifications inscrites au répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie l'ensemble des activités salariées, non salariées ou bénévoles, exercées de façon continue ou non, pendant une

durée totale cumulée d'au moins trois ans et en rapport avec la certification à finalité professionnelle pour laquelle la demande est déposée.

La validation des acquis de l'expérience pour l'obtention des certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles mentionnées à l'article Lp. 541-3 est régie par les articles L. 335-5 et L. 335-6 du Code de l'éducation.

Article Lp. 541-10

Créé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 2
Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III

La validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du candidat. Les informations demandées au bénéficiaire d'une action de validation des acquis de l'expérience présentent un lien direct et nécessaire avec l'objet de la validation.

Article Lp. 541-11

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III

Les informations communiquées par le candidat à une démarche de validation des acquis de l'expérience sont confidentielles et les personnes dépositaires de ces informations sont tenues aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du Code pénal.

Article Lp. 541-12

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 2-III

Le refus d'un salarié de consentir à une action de validation des acquis de l'expérience ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Chapitre II : Congés pour formation professionnelle continue à l'initiative du salarié

Intitulé complété par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 3-I

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 3

Section 1 : Congés individuel pour formation

Remplacée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 3

Article Lp. 542-1

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 3

L'autorisation d'absence pour formation professionnelle continue peut être demandée par le salarié pour suivre une action de formation professionnelle continue ou pour se présenter aux épreuves d'un examen ou d'un concours en vue de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme.

Pour bénéficier de cette autorisation d'absence, les salariés en contrat à durée indéterminée doivent justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont six mois dans l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim doivent justifier d'une ancienneté de vingt-quatre mois consécutifs ou non dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée ou sous contrat d'intérim au cours des douze derniers mois.

Voir aussi :

Article R. 542-1

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-II, 2/

La demande d'autorisation d'absence est formulée au plus tard soixante jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue du travail d'au moins deux mois, et au plus tard trente jours à l'avance lorsqu'elle concerne :

– la participation à une action de formation de moins de deux mois ;

– la participation à une action de formation à temps partiel ;

– le passage ou la préparation d'un examen ou d'un concours en vue de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme.

Elle indique avec précision selon le cas, soit la date du début de l'action de formation sa désignation et sa durée, ainsi que le nom du dispensateur de formation qui en est responsable, soit l'intitulé et la date de l'examen ou du concours considéré. Dans ce dernier cas, un certificat d'inscription est joint à la demande.

L'employeur fait connaître sa réponse à l'intéressé dans les dix jours suivant la réception de la demande en indiquant, le cas échéant, les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Dans le cas où l'employeur ne répondrait pas dans les dix jours, l'autorisation est réputée accordée.

Article R. 542-2

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-II, 2/

Les bénéficiaires d'une autorisation d'absence pour formation professionnelle continue remettent à l'entreprise, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, une attestation de fréquentation effective du stage.

Le salarié qui sans motif impérieux cesse de fréquenter le stage pour lequel l'autorisation d'absence a été accordée, en perd le bénéfice.

Dans le cas où l'autorisation d'absence est accordée en vue de passer un examen ou de présenter un concours, le bénéficiaire fournit à l'entreprise un certificat attestant qu'il a pris part, aux dates et heures mentionnées, à toutes les épreuves de l'examen ou du concours.

Article R. 542-3

Remplacé par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 1-IV°
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-II, 2/

Le salarié ayant bénéficié à sa demande d'une autorisation d'absence pour suivre une action de formation professionnelle continue ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence à ce titre avant un délai de franchise déterminé de la manière suivante :

– six mois après les stages d'une durée totale inférieure ou égale à quatre-vingts heures ;

– un an après les stages d'une durée totale comprise entre quatre-vingt-une et cent soixante heures ;

– un nombre de mois égal au douzième de la durée totale exprimée en heures, de l'action de formation précédemment suivie, après les stages d'une durée supérieure à cent soixante heures.

En tout état de cause, le délai prévu aux alinéas précédents, ne peut être supérieur à huit ans.

Les autorisations d'absence accordées à l'initiative de l'employeur n'entrent pas en ligne de compte dans le délai de franchise.

Article Lp. 542-2

Modifié par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 3-III
Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 3

Si l'employeur choisit d'inscrire l'action de formation dans le plan de formation de l'entreprise, l'employeur prend alors en charge les frais de formation et de déplacement, maintient l'intégralité du salaire et acquitte les cotisations sociales légales et conventionnelles.

Lorsqu'elle s'inscrit dans le plan de formation de l'entreprise, l'action de formation professionnelle continue est considérée comme une période de travail et d'activité normale.

Jurisprudence

La requérante ne rapportant pas la preuve que la formation d'une durée de un an qu'elle a effectuée s'inscrivait dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ne peut légitiment demander la prise en charge de son salaire pendant sa formation par son employeur, ni ses frais de déplacement (TTN, 25 septembre 2018, n° 18/019)

Article Lp. 542-3

Modifié par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 3-IV
Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 3

L'autorisation d'absence ne peut être refusée. Elle peut être reportée si l'employeur estime, après avis des membres du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Article Lp. 542-4

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 3

L'autorisation d'absence peut être différée si la demande du salarié aboutit à des absences simultanées au titre du congé individuel pour formation dont le nombre est fonction de la taille de l'entreprise et dont les plafonds sont fixés par délibération du congrès.

Article R. 542-5

Remplacé par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 1-II-2°
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-II, 2/

Le plafond d'autorisation d'absences simultanées prévu à l'article Lp. 542-4 est fixé à :

– dans les entreprises de moins de 10 salariés : 1 absence ;

– dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 49 salariés : 2 absences ;

– dans les entreprises de 50 salariés et plus : nombre d'absences égal à 2 % de l'effectif.

Les entreprises ou les établissements peuvent prévoir, après avis du comité d'entreprise, du comité d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel, que le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent sera calculé séparément pour chaque catégorie de personnel ou pour certaines catégories regroupées.

Dans les entreprises ou établissements de cinq cents salariés et plus, le pourcentage est calculé séparément pour le personnel d'encadrement et pour le reste du personnel.

Les demandes d'autorisation d'absence pour formation professionnelle continue qui ne peuvent être satisfaites intégralement en application des dispositions des articles Lp. 542-4 ou Lp. 542-5, font l'objet d'un report et sont retenues par l'employeur suivant l'ordre de priorité suivant :

– demandes présentées pour passer un examen ou concours ;

– demandes déjà présentées et qui ont été différées ;

– demandes formulées par les salariés dont le stage a dû être interrompu pour des motifs reconnus valables, après avis de délégués du personnel ou du comité d'entreprise quand ils existent ;

– demandes formulées par les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Article Lp. 542-5

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 3

L'autorisation d'absence correspond à la durée de l'action de formation, sans pouvoir excéder un an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein, ou mille deux cents heures s'il s'agit d'un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiels.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion d'accords collectifs stipulant des durées plus longues pour ces autorisations d'absence.

La durée de cette absence n'est pas imputée sur la durée du congé payé annuel. Elle est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel, ainsi que pour celle des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

La durée de l'autorisation d'absence accordée pour se présenter aux épreuves d'un examen ou d'un concours en vue de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme correspond à la durée des épreuves et à un temps de préparation limité aux deux journées calendaires précédant cet examen ou concours.

Article R.542-4

Remplacé par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 1-V°
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-II, 2/

Au cours d'une même année civile, les salariés peuvent prétendre au bénéfice d'une ou plusieurs autorisations d'absence pour se présenter aux épreuves d'examen ou concours, en vue de l'obtention de titres ou diplômes.

La durée de ces autorisations d'absence ne peut dépasser par année civile, quarante-huit heures du temps de travail.

Lorsque le concours ou examen se déroule en dehors de la Nouvelle-Calédonie, la durée de l'autorisation d'absence est majorée de la durée du trajet nécessaire au déplacement.

La durée totale de ces congés n'est pas prise en compte pour le calcul du délai de franchise mentionné au premier alinéa de l'article R. 542-3.

Section 2 : Congé pour validation des acquis de l'expérience

Remplacée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 3

Article Lp. 542-6

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 3

L'autorisation d'absence pour validation des acquis de l'expérience peut être demandée par le salarié pour suivre une démarche de validation des acquis de son expérience.

Pour bénéficier de cette autorisation d'absence, les salariés en contrat à durée indéterminée doivent justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont six mois dans l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim doivent justifier d'une ancienneté de vingt-quatre mois consécutifs ou non dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée ou sous contrat d'intérim au cours des douze derniers mois.

Voir aussi :

Article R. 542-7

Remplacé par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 1-III
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-III, 2/

La durée maximale d'une autorisation d'absence pour validation des acquis de l'expérience est de :

– vingt-quatre heures ouvrables pour les phases d'accompagnement et de validation, consécutives ou non, si la validation a lieu en Nouvelle-Calédonie ;

– dix jours ouvrables comprenant la phase d'accompagnement en Nouvelle-Calédonie, les temps de transport aller et retour et la phase de validation, si la validation a lieu hors Nouvelle-Calédonie.

La demande d'autorisation d'absence pour validation des acquis de l'expérience est envoyée par écrit à l'employeur, au plus tard quarante-cinq jours avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience.

Dans les quinze jours suivant la réception de la demande, l'employeur fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois à compter de la demande. L'absence de réponse de la part de l'employeur vaut acceptation.

La demande précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé. Sont également précisés l'identité de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ainsi que les dates, le lieu, la nature des prestations d'accompagnement et validation, si ces renseignements sont connus au moment de la demande.

En tout état de cause, le salarié fournit ces renseignements à son employeur dès qu'il en a connaissance et au minimum sept jours calendaires avant chaque période d'absence.

Article R.542-8

Remplacé par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 1-III

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-III, 2/

Au terme d'une autorisation d'absence pour validation des acquis de l'expérience, le bénéficiaire présente à son employeur une attestation de fréquentation effective fournie par l'autorité certificatrice ou l'organisme accompagnateur habilité à cet effet.

Article R. 542-9

Remplacé par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 1-III
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-III, 2/

Le salarié qui a obtenu à sa demande une autorisation d'absence pour bénéficier de prestations de validation des acquis de l'expérience, ne peut prétendre dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation à son initiative, dans le même but, avant un an à compter de la date à laquelle le jury officiel de validation a statué.

Article Lp. 542-7

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 3

Lorsque l'employeur choisit d'inscrire la démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience dans le plan de formation de l'entreprise, l'employeur prend alors en charge les frais d'accompagnement et de validation, les frais de déplacement, maintient l'intégralité du salaire et acquitte les cotisations sociales légales et conventionnelles.

Lorsqu'elle s'inscrit dans le plan de formation de l'entreprise, la démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience est considérée comme une période de travail et d'activité normale.

Dans le cas d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience non intégrée au plan de formation de l'entreprise, la durée de cette absence n'est pas considérée comme une période de travail effectif pour la rémunération du salarié.

Section 3 : Congé pour enseignement

Créée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 3

Article Lp. 542-8

Remplacé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 3-V
Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 3

Une autorisation d'absence en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement relevant de leur spécialité professionnelle peut être accordée sur leur demande aux salariés qui justifient d'une ancienneté d'au moins deux années continues dans l'entreprise, en fonction d'un plafond fixé par délibération du congrès.

Voir aussi :

Article R. 542-10

Créé par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 1-III
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-IV, 2/

L'autorisation d'absence pour enseignement est accordée dans la limite de 1 % des effectifs simultanément absents à ce titre dans les établissements de 200 salariés et plus, et de 1 % des heures travaillées au cours de l'année précédente dans les établissements de moins de 200 salariés.

L'autorisation d'absence pour enseignement peut être reportée pour raisons de service.

L'enseignement doit être donné dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat, ou concerner une action de formation agréée.

Cette autorisation d'absence en vue de dispenser un enseignement à temps partiel ou à temps plein est accordée dans les mêmes conditions qu'à l'article Lp. 542-6 et pour une période maximale d'un an si l'enseignement est dispensé à temps plein, ou de quatre heures par semaine ou dix-huit heures par mois étalées sur une période maximale d'un an dans le cas d'un enseignement à temps partiel. Son renouvellement éventuel doit faire l'objet d'une nouvelle demande à l'employeur.

Le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour enseignement ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence pour enseignement à sa demande, avant le délai de franchise déterminé ci-après :

– six mois après les périodes d'enseignement inférieures ou égales à quatre-vingts heures ;

– un an après les périodes d'enseignement d'une durée comprise entre quatre-vingt-une et cent soixante heures ;

– un nombre de mois égal au douzième de la durée, exprimée en heures, de la période d'enseignement dispensé, après les périodes de plus de cent soixante heures.

En tout état de cause, le délai prévu aux alinéas ci-dessus ne peut être supérieur à huit ans.

Article R. 542-11

Créé et complété par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, articles 1-III. et 2

Les bénéficiaires d'une autorisation d'absence pour formation professionnelle continue ou pour enseignement remettent à l'entreprise, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, une attestation de fréquentation effective du stage ou d'exercice effectif de l'enseignement.

Le salarié qui sans motif impérieux cesse de fréquenter le stage ou d'exercer l'enseignement pour lequel l'autorisation d'absence a été accordée, en perd le bénéfice.

Dans le cas où l'autorisation d'absence est accordée en vue de passer un examen ou de présenter un concours, le bénéficiaire fournit à l'entreprise un certificat attestant qu'il a pris part, aux dates et heures mentionnées, à toutes les épreuves de l'examen ou du concours.

Au terme d'une autorisation d'absence pour validation des acquis de l'expérience, le bénéficiaire présente à son employeur une attestation de fréquentation effective fournie par l'autorité certificatrice ou l'organisme accompagnateur habilité à cet effet.

Article R. 542-12

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-IV, 3/

Les demandes d'autorisation d'absence pour enseignement, qui ne peuvent être satisfaites pour raisons de service sont différées pour une durée qui ne saurait excéder un an.

Article R. 542-13

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-IV, 3/

La demande d'autorisation d'absence est formulée au plus tard soixante jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue du travail d'au moins deux mois, et au plus tard trente jours à l'avance lorsqu'elle concerne :

– la participation à un enseignement de moins de deux mois ;

– la participation à un enseignement à temps partiel.

Elle indique avec précision la date du début de l'enseignement, sa désignation et sa durée ainsi que le nom du dispensateur de formation qui en est responsable.

L'employeur fait connaître sa réponse à l'intéressé dans les dix jours suivant la réception de la demande en indiquant, le cas échéant, les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Dans le cas où l'employeur ne répondrait pas dans les dix jours, l'autorisation est réputée accordée.

Article R. 542-14

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-IV, 3/

Les bénéficiaires d'une autorisation d'absence pour enseignement remettent à l'entreprise, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, une attestation d'exercice effectif de l'enseignement.

Le salarié qui sans motif impérieux cesse d'exercer l'enseignement pour lequel l'autorisation d'absence a été accordée, en perd le bénéfice.

Section 4 : Congé pour bilan de compétences

Créée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 3

Article Lp. 542-9

Créé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 3-V
Remplacé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 3-V
Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 3

Le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences mentionné au 8° de l'article Lp. 541-3.

Pour bénéficier de cette autorisation d'absence, les salariés en contrat à durée indéterminée doivent justifier d'une ancienneté d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim doivent justifier d'une ancienneté de cinq ans consécutifs ou non dont douze mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée ou contrat d'intérim au cours des vingt-quatre derniers mois.

Voir aussi :

Article R. 542-15

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-V, 1

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié. Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé pour bilan de compétences, l'employeur informe l'intéressé de son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

Le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir un bilan de compétences ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but avant cinq ans.

Au terme d'un congé pour bilan de compétences, le bénéficiaire présente une attestation de présence délivrée par l'organisme prestataire. Le salarié qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble du bilan pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice de ce congé.

L'autorisation d'absence accordée pour accomplir un bilan de compétences n'est pas prise en compte dans le calcul du délai de franchise applicable aux congés de formation, d'enseignement ainsi que de validation des acquis de l'expérience.

Article Lp. 542-10

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 3

La durée du congé pour bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par bilan.

Le congé pour bilan de compétences n'interrompt pas le délai de franchise séparant deux congés de formation.

La durée du congé pour bilan de compétences ne peut être imputée sur la durée du congé payé.

Ce congé est assimilé à une période de travail :

- pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel.

- à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Article Lp. 542-11

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 3

Le salarié bénéficiaire d'un congé pour bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé au fonds d'assurance formation auquel son employeur verse sa contribution au titre de ce congé.

La Nouvelle-Calédonie et les provinces peuvent concourir au financement des dépenses occasionnées par les bilans de compétences des demandeurs d'emploi.

Les dépenses engagées par l'employeur au titre de la réalisation du bilan de compétences couvrent les frais afférents à cette réalisation et à la rémunération des bénéficiaires.

Chapitre III : Situation des stagiaires

Article Lp. 543-1

Pendant la durée de sa présence en entreprise au titre de l'une des actions prévues à l'article Lp. 541-3, le stagiaire non titulaire d'un contrat de travail bénéficie des dispositions relatives à la durée du travail ainsi que de celles relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Article Lp. 543-2

Pour les salariés suivant à leur demande une action de formation professionnelle continue, l'employeur peut maintenir la rémunération et la couverture sociale, et prendre en charge les frais de formation.

Article R. 543-1

Pour les salariés d'une entreprise adhérant à un fonds d'assurance-formation, non rémunérés par leur entreprise aux termes des articles Lp. 542-2 et Lp. 543-2 et les travailleurs non-salariés adhérant volontairement à un fonds d'assurance-formation, suivant une action de formation répondant aux critères d'intervention de fonds d'assurance-formation, celui-ci conformément aux dispositions de son acte de constitution, prend en charge les frais de formation, verse une indemnité de rémunération et acquitte les cotisations sociales selon les modalités précisées à l'article R. 543-12.

Si l'action de formation donnant lieu à une intervention d'un fonds d'assurance-formation est de surcroît agréée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, le fonds d'assurance-formation peut obtenir par convention signée avec la Nouvelle-Calédonie, un remboursement sur les indemnités de rémunération et les cotisations sociales qu'il assure à ses adhérents.

Article R. 543-2

Pour les travailleurs non-salariés et les travailleurs salariés bénéficiant d'une autorisation d'absence pour formation mais d'aucune prise en charge, la Nouvelle-Calédonie ou la province, à condition qu'ils suivent une action de formation professionnelle continue agréée à cet effet conformément aux articles R. 544-23, R. 544-25 et R. 544-28, leur assure une indemnité de rémunération ou une indemnité de formation et acquitte les cotisations sociales selon les modalités précisées à l'article R. 543-12.

Un même stagiaire ne peut être indemnisé pour plusieurs actions de formation effectuées simultanément.

Voir aussi :

Article R. 543-3

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art 2

Le suivi médical est assuré par le service de santé au travail interentreprises.

Article R. 543-4

Les indemnités de rémunération ou les indemnités de formation dues aux stagiaires sont liquidées sur demande établie par les intéressés lors de leur prescription de formation par le service prescripteur, selon le modèle prévu à cet effet.

Le demandeur doit satisfaire aux conditions d'admission au stage fixées par le dispensateur de formation.

Article R. 543-5

Le directeur de l'établissement ou du centre de formation fait connaître aux services de la Nouvelle-Calédonie ou de la province, tout changement survenu dans la situation des stagiaires ainsi que toutes informations relatives à la fréquentation des actions de formation agréées.

Article R. 543-6

Modifié par la délibération n° 58 du 29 avril 2010 – Art. 1er

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou l'exécutif de la province détermine en fonction du barème fixé par arrêté le montant de l'indemnité de rémunération ou de l'indemnité de formation à servir pendant la durée de l'action de formation et en informe le stagiaire ainsi que directeur de l'établissement ou du centre de formation.

Voir aussi :

Article R. 543-7

Modifié par la délibération n° 58 du 29 avril 2010 – Art. 2

Les indemnités de rémunération ou les indemnités de formation dues aux stagiaires sont payées mensuellement et à terme échu. Toutefois une avance sur la première mensualité peut être versée aux stagiaires dès la première quinzaine de l'action de formation.

Un stage à temps plein comporte en moyenne au moins trente heures de formation par semaine. Un stage à temps partiel comporte en moyenne moins de trente heures de formation.

Article R. 543-8

Des conventions, telles que définies à l'article R. 545-1 peuvent fixer les obligations de chacune des parties signataires en matière d'indemnisation des stagiaires en formation professionnelle continue.

Article R. 543-9

Modifié par la délibération n° 58 du 29 avril 2010 – Art. 3

Les frais de déplacement du stagiaire d'un stage de formation professionnelle continue agréé à cet effet, pour rejoindre le centre de formation en début de stage et en revenir en fin de stage, sont remboursés au stagiaire sur la base du tarif le plus économique du moyen de transport utilisable.

Article R. 543-10

Par conventions établies avec l'organisme dispensateur de formation ou avec un prestataire de service, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou l'exécutif de la province définit les aides indirectes accordées aux stagiaires des stages agréés à cet effet et prises en charge par la collectivité.

Article R. 543-11

Les stagiaires salariés dont l'employeur maintient la rémunération pendant la durée du stage restent affiliés aux régimes de couverture sociale dont ils relevaient avant leur entrée en formation et les cotisations sociales légales et contractuelles continuent à être versées conformément à l'article Lp. 543-2 selon les dispositions de la réglementation en vigueur propre à chaque organisme de couverture sociale et à chaque risque.

Article Lp. 543-3

Dès son entrée en formation, le stagiaire est affilié au régime unifié d'assurance maladie et maternité et au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles de la CAFAT.

Le salarié non rémunéré par l'employeur, attributaire d'une indemnité de rémunération pendant son congé individuel de formation, reste affilié aux régimes de cotisation sociale de la CAFAT dont il bénéficiait avant son entrée en stage.

Article Lp. 543-4

Une délibération du congrès détermine les modalités d'affiliation :

1° Du stagiaire qui bénéficiait avant son entrée en formation d'une couverture sociale en tant que salarié et qui, pendant la durée du stage, perçoit une indemnité de rémunération ou de formation de la Nouvelle-Calédonie, de la province ou d'un fonds d'assurance-formation ;

2° Du stagiaire travailleur indépendant affilié à la CAFAT avant son entrée en formation qui perçoit durant la durée du stage une indemnité de rémunération ou une indemnité de formation de la Nouvelle-Calédonie, d'une province ou d'un fonds d'assurance-formation ;

3° Du stagiaire non affilié au régime de prévoyance des accidents du travail et des maladies professionnelles ni au régime d'assurance maladie-maternité de la CAFAT avant son entrée en formation qui perçoit, pendant la durée du stage, une indemnité de rémunération ou une indemnité de formation de la Nouvelle-Calédonie, d'une province ou d'un fonds d'assurance- formation ;

4° Du stagiaire d'un stage agréé à cet effet, qui ne perçoit pas de rémunération de son employeur ni d'indemnité de rémunération ou d'indemnité de formation de la Nouvelle-Calédonie, d'une province ou d'un fonds d'assurance formation.

Article R. 543-12

Les modalités d'affiliation des stagiaires, mentionnées à l'article Lp. 543-4, sont les suivantes :

1° Le stagiaire relevant du 1° de l'article Lp. 543-4, reste affilié aux régimes de couverture sociale dont il relevait avant son entrée en formation. Les cotisations sont versées par la Nouvelle-Calédonie, la province ou le fonds d'assurance-formation sur la base de l'indemnité versée pendant le stage, et selon les dispositions de la réglementation en vigueur propre à chaque organisme de couverture sociale et à chaque risque.

2° Le stagiaire relevant du 2° de l'article Lp. 543-4, reste affilié au régime unifié d'assurance maladie-maternité et est affilié au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles aux conditions ci-après. Les cotisations sont intégralement à la charge de la Nouvelle-Calédonie, de la province ou du fonds d'assurance-formation selon le cas :

- Au taux et sur l'assiette prévus aux articles 40-VI-et 49-1 de la délibération modifiée n° 280 du 19 décembre 2001 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie, pour l'assurance maladie-maternité ;

- Au taux fixé par l'arrêté n° 59-362/CG du 29 août 1959 pour le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles ;

3° Le stagiaire relevant du 3° de l'article Lp. 543-4 est affilié au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles et au régime unifié d'assurance maladie-maternité de la CAFAT. La Nouvelle- Calédonie, la province ou le fonds d'assurance-formation, selon le cas, acquitte l'intégralité de ces cotisations :

- Au taux et sur l'assiette prévus aux articles 40-VI-et 49-1 de la délibération modifiée n° 280 du 19 décembre 2001 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie, pour l'assurance maladie-maternité ;

- Au taux fixé par l'arrêté n° 59-362/CG du 29 août 1959 pour le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Ces dispositions s'appliquent également aux stagiaires demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation chômage pour lesquels le versement de cette allocation cesse en cours de formation, et à compter de cette date.

4° Le stagiaire relevant du 4° de l'article Lp. 543-4, est affilié au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles et au régime unifié d'assurance maladie-maternité de la CAFAT, aux conditions mentionnées au 3°. Cette affiliation incombe à la collectivité qui agrée le stage à cet effet.

Article R. 543-13

Les cotisations sociales dues par la Nouvelle-Calédonie, une province ou le fonds d'assurance-formation en application de l'article Lp. 543-4 sont versées trimestriellement à la CAFAT sur bordereau de déclaration regroupant tous les stagiaires bénéficiaires pour le trimestre écoulé.

Article R. 543-14

La responsabilité de la démarche administrative à engager pour affilier ou déclarer à la CAFAT les stagiaires visés par le présent titre, est confiée à l'instance qui verse l'indemnité de rémunération ou de formation.

En cas d'accident du travail, la déclaration en incombe au chef de l'établissement dans lequel se déroule la formation.

Article R. 543-15

Pour conserver le bénéfice des allocations familiales pendant la durée du stage, il n'est pas exigé du stagiaire la production d'un bulletin de présence.

Article R. 543-16

Modifié par la délibération n° 58 du 29 avril 2010 – Art. 4

L'assiduité au stage est une condition impérative que doit respecter le stagiaire. Les indemnités de rémunération ou les indemnités de formation versées au stagiaire font l'objet de retenues proportionnelles à la durée des absences non justifiées aux séances de formation.

Sont seules autorisées les absences suivantes :

- arrêt maladie avec certificat médical ou en cas d'hospitalisation dans une limite maximum de 5 jours ouvrés consécutifs ;

- congé suspensif du fait de l'organisme de formation dans une limite de 15 jours par an ;

- évènement familial selon les règles fixées par le code du travail ;

- convocation judiciaire ;

- accident du travail survenu du fait ou pendant la formation, déclaré par l'organisme de formation ;

- convocation à la journée d'appel de préparation à la défense.

Toute absence non justifiée est sanctionnée par le non-versement d'un pourcentage des indemnités correspondant à la durée de l'absence, à savoir un trentième du forfait mensuel par jour d'absence.

L'absence du lundi entraîne une retenue de trois trentièmes du forfait mensuel.

Article R. 543-17

Le stagiaire est tenu de respecter le règlement intérieur du dispensateur de formation et de suivre le stage jusqu'à son terme.

Lorsque le stagiaire abandonne sans motif légitime le stage avant la fin de ce dernier ou fait l'objet d'un renvoi pour faute lourde, notamment en cas de fausse déclaration visant à obtenir frauduleusement le droit à une indemnité, en cas d'exclusion du stage pour motifs disciplinaires ou en cas d'abandon du stage, hors cas de force majeur apprécié par l'administration, il reverse à la collectivité ayant assuré sa prise en charge, les indemnités perçues ainsi que les sommes versées au titre des cotisations sociales.

Article Lp. 543-5

L'affiliation d'un stagiaire de la formation professionnelle continue lui ouvre droit aux prestations des différents régimes auxquels il est affilié dès son entrée en formation. Lorsque l'ouverture des droits aux prestations est soumise à une condition d'activité professionnelle, il sera fait référence à la durée du stage sans qu'il soit tenu compte du nombre d'heures exigées.

Chapitre IV : Financement de la formation professionnelle continue

Section 1 : Financement de la formation professionnelle continue par les employeurs

Remplacée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Sous-section 1 : Obligation de participation des employeurs

Créée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Article Lp. 544-1

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année au financement de prestations de formation telles que définies à l'article Lp. 541-3.

L'employeur consacre chaque année, au financement de la formation professionnelle continue un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, dans la limite de 1,5 % de sa masse salariale.

Le pourcentage mentionné au deuxième alinéa est fixé par délibération du congrès.

Voir aussi :

Article R. 544-1

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 2°

Les rémunérations sont entendues au sens des dispositions prévues aux alinéas 3 à 6 de 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.

Sont exclus du calcul de l'assiette de l'obligation les rémunérations des salariés titulaires des contrats prévus aux articles Lp. 483-1, Lp. 522-1 et Lp. 533.1 du présent code.

Article Lp. 544-2

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Les employeurs s'acquittent de l'obligation de participation instituée à l'article Lp. 544-1 selon l'une ou les deux modalités suivantes :

- Contribuer à minima selon un pourcentage de la masse salariale fixé par délibération du congrès, au financement de fonds d'assurance formation institués conformément aux dispositions de l'article Lp. 544-9 ;

- Financer des prestations de formation telles que définies à l'article Lp. 541-3 au bénéfice de leurs salariés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Les dispositions des alinéas 7 à 9 de 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 s'appliquent à la contribution prévue à l'alinéa 2 de l'article Lp. 544-2.

Voir aussi :

Article R. 544-2

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 2°

Le taux de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue défini à l'article Lp. 544-1 est fixé à compter du premier jour du trimestre suivant l'adoption de la 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 à :

– pour la contribution prévue à l'alinéa 2 de l'article Lp. 544-2 : un versement égal à 0,2 % de la masse salariale plafonnée au niveau de la tranche 1 du régime unifié d'assurance maladie et maternité ;

– pour les employeurs occupant en moyenne 10 salariés et plus : une obligation additionnelle minimale égale à 0,7 % de la masse salariale dont l'employeur se libère selon les modalités prévues à l'article Lp. 544-2.

L'employeur qui souhaite se libérer de l'obligation prévue à l'alinéa 3 du présent article en la versant, pour tout ou partie à un fonds d'assurance formation, réalise le versement avant le 1er avril de l'année suivant celle à laquelle s'applique son obligation.

Article R. 544-3

Modifié par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 3.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 2°

Le plan de formation prévu à l'article Lp. 544-2 vise notamment à :

– assurer l'adaptation des salariés à leur emploi ;

– maintenir les capacités des salariés à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;

– assurer la promotion professionnelle des salariés.

Il peut également comprendre des actions visant à accompagner le salarié dans sa démarche de validation des acquis de son expérience ou à la réalisation d'un bilan de compétences.

Voir aussi :

Article R. 544-4

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 2°

Les prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue inscrites au plan de formation de l'employeur et financées par l'employeur ou un fonds d'assurance formation peuvent être réalisées :

– ou par l'employeur lui-même ;

– ou un prestataire extérieur déclaré auprès de l'administration conformément à l'article Lp. 545-4 si la prestation est réalisée en Nouvelle-Calédonie ;

– ou un prestataire extérieur déclaré ou agréé le cas échéant selon la réglementation en vigueur dans le pays si la prestation se déroule en dehors de la Nouvelle-Calédonie.

Les prestations réalisées par un prestataire extérieur font l'objet d'une convention conforme aux dispositions de la section 1 du chapitre V du présent titre.

Voir aussi :

Article R. 544-5

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 2°

Concernant les prestations mentionnées au 2° de l'article Lp. 544-2, les dépenses engagées par l'employeur peuvent couvrir :

– les frais facturés par le prestataire de formation tels que prévus dans la convention, à l'exclusion des sommes dues au titre de l'application d'une clause de réparation ou de dédommagement ;

– les rémunérations et charges sociales des salariés de l'entreprise assurant la formation pour les seules heures passées à enseigner si celle-ci est réalisée par l'employeur lui-même ;

– les rémunérations et charges sociales des stagiaires pendant les périodes de formation ou les périodes d'accompagnement et de validation d'une démarche de validation des acquis de l'expérience ;

– les frais de transport, restauration et hébergement des stagiaires supportés par l'entreprise ;

– les rémunérations et charges sociales du personnel assurant l'organisation et l'administration du plan de formation, sous réserve qu'il soit affecté exclusivement à cette fonction ;

– les frais d'ingénierie liés à la conception et à la mise en œuvre du plan de formation, sous réserve que la prestation soit suivie de la mise en œuvre des actions de formation au cours de l'année en cours ou dans l'année qui suit ;

– les dépenses de fonctionnement exclusivement liées à la mise en œuvre des actions de formation internes ;

– les dépenses d'équipements exclusivement dédiés à la réalisation d'actions de formation (locaux, mobilier, matériel pédagogique et matériel technique) pour le montant des charges annuelles d'amortissement y afférentes.

Un arrêté du gouvernement fixe le plafond des dépenses d'hébergement et de restauration pouvant être déduites par l'employeur.

Les dépenses liées à la formation des salariés titulaires des contrats prévus aux articles Lp. 522-1 et Lp. 533.1 ne sont pas déductibles de l'obligation de l'employeur.

Voir aussi :

Article R. 544-6

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 2°

La formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de production des stagiaires.

Lorsque la formation nécessite un enseignement pratique à l'intérieur des locaux de l'entreprise, ce dernier peut être donné sur les lieux de production et se déroule hors du temps de production du salarié. Dans ce cas, un compte-rendu des mesures prises pour que l'enseignement réponde aux conditions fixées à l'article Lp. 541-4 est adressé au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

Article R. 544-7

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 2°

Les employeurs qui effectuent au cours d'une année, au titre du financement de leur plan de formation, un montant de dépenses supérieur à celui prévu à l'article Lp. 544-1 peuvent reporter l'excédent sur les trois années suivantes.

Sous-section 2 : Recouvrement, versement, sanctions et pénalités

Créée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Article Lp. 544-3

Modifié par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 4
Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

La contribution prévue à l'alinéa 2 de l'article Lp. 544.2 est perçue trimestriellement par la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie qui en assure le reversement au fonds d'assurance formation.

Une convention entre la caisse et le fonds d'assurance formation bénéficiaire de cette contribution définit notamment les modalités de reversement des fonds et les échanges d'information sur les versements effectués par les employeurs.

En l'absence de fonds d'assurance formation agréé par le gouvernement, la contribution minimale prévue à l'article Lp. 544-2 - alinéa 2 n'est pas exigible.

Article Lp. 544-4

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Le recouvrement et le contrôle de la contribution prévue à l'alinéa 2 de l'article Lp. 544-2 est assuré selon les règles et sous les 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 et ses modifications ultérieures.

Article R. 544-8

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 3°

Les astreintes et majorations appliquées au titre de l'article Lp. 544-5 ne sont pas déductibles de l'obligation de l'employeur.

Article Lp. 544-5

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Lorsque les dépenses justifiées par l'employeur sont inférieures à la participation fixée par l'article Lp. 544-1, l'employeur verse la différence constatée au budget de la Nouvelle-Calédonie.

Il verse également au budget de la Nouvelle-Calédonie la régularisation correspondant à des dépenses qui ont été imputées sur la participation due au titre d'années antérieures et qui ont perdu leur caractère libératoire :

- en cas de changement d'affectation du matériel ou des locaux initialement prévus pour des actions de formation ;

- en cas d'inexécution totale ou partielle d'une convention venue à échéance et dont le montant total a déjà été porté en dépense déductible. Le montant correspond à la part non exécutée de la convention ;

- en cas d'absence de mise en œuvre d'un plan de formation, objet d'une prestation externalisée d'ingénierie, tel que défini à l'article R. 544-3.

Ces versements sont effectués en même temps que le dépôt de la déclaration annuelle prévue à l'article Lp. 544-7.

Article Lp. 544-6

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Les versements prévus à l'article Lp. 544-5 sont établis et recouvrés selon les modalités ainsi que les suretés, garanties et sanctions applicables en matière d'impôts sur les sociétés telles que définies au livre III du Code des impôts de la Nouvelle-Calédonie.

Sous-section 3 : Déclaration annuelle auprès de l'autorité administrative

Créée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Article Lp. 544-7

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

L'employeur assujetti à l'obligation de financement de la formation professionnelle continue justifie s'être acquitté de l'obligation définie à l'article Lp. 544-1 en déposant auprès de l'administration une déclaration annuelle dont les modalités sont définies par délibération du congrès.

Voir aussi :

Article R. 544-9

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 4°

L'employeur assujetti à l'obligation de financement prévue à l'alinéa 3 de l'article R. 544-2 dépose la déclaration annuelle auprès de la direction compétente de la Nouvelle-Calédonie, qui indique, outre la désignation et les coordonnées de l'employeur :

– le montant de la masse salariale ;

– les effectifs salariés de l'entreprise répartis par sexe et catégorie professionnelle ;

– le nombre de stagiaires formés dans l'année réparti par sexe et catégorie professionnelle ;

– le montant versé au titre de l'article Lp. 544-3 ;

– les prestations de formation professionnelle continue prises en charge par l'employeur dans le cadre de son plan de formation.

La présentation du plan de formation distingue :

– le type de prestation financée ;

– le domaine de formation ;

– le nombre de stagiaires ;

– la durée de formation ;

– l'identification du prestataire de formation ;

– le lieu de formation ;

– les coûts financés par l'employeur (coûts de formation, rémunérations du stagiaire, frais d'hébergement et de transport).

La déclaration est établie sur un imprimé défini par l'administration. Elle est adressée à la direction compétente de la Nouvelle-Calédonie au plus tard le 5 mai de l'année suivante. Elle peut également être déposée par des moyens électroniques sécurisés proposés par l'administration.

Article R. 544-10

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 4°

Sont fournis sur demande de l'autorité administrative, les renseignements et documents suivants :

– la liste des conventions passées avec des prestataires de formation dont la déclaration d'activité est enregistrée par la direction de la formation professionnelle continue et le montant des dépenses effectuées en application de chacune de ces conventions ;

– la liste et le montant des versements effectués auprès de fonds d'assurance formation ;

– la liste et le montant des concours publics perçus par l'employeur au titre de la formation professionnelle.

Article R. 544-11

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 4°

En cas de cession d'activité ou de cessation d'activité, la déclaration de l'année en cours et le cas échéant, celle de l'année précédente sont déposées dans les soixante jours de la cession ou de la cessation.

En cas de décès de l'employeur, elle est déposée dans les six mois qui suivent la date du décès.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, elles sont produites dans les soixante jours de la date du jugement.

Article Lp. 544-8

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

A défaut de production de la déclaration annuelle, après mise en demeure de l'autorité administrative restée sans réponse, l'employeur est considéré comme n'ayant pas répondu à son obligation et est assujetti à un versement selon les modalités prévues à l'article Lp. 544-6.

Section 2 : Fonds d'assurance formation

Remplacée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Sous-section 1 : Missions et fonctionnement du fonds d'assurance formation

Créée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Article Lp. 544-9

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Le fonds d'assurance formation est créé par accord entre d'une part des organisations syndicales représentatives des employeurs au niveau interprofessionnel et d'autre part les organisations syndicales représentatives des salariés au niveau interprofessionnel.

Ce fonds est constitué sous forme d'association régie par la loi de 1901.

Il est chargé d'une mission d'intérêt général de développement de la formation professionnelle continue des salariés telle que définie à l'article Lp. 541-1.

Cette mission est assurée en concertation avec les pouvoirs publics et en lien avec les accords de branche conclus conformément à l'article Lp. 331-3-1.

Il est agréé par arrêté du gouvernement de la Nouvelle- Calédonie.

Voir aussi :

Article R. 544-12

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 2/

La gestion du fonds est assurée paritairement.

Le conseil d'administration du fonds est composé d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et des organisations de salariés.

Article R. 544-13

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 2/

Les statuts et le règlement intérieur fixent notamment :

– la composition et les pouvoirs du conseil d'administration paritaire ;

– les règles de désignation et de renouvellement de ses membres ;

– les règles de fonctionnement paritaire ;

– les règles de fonctionnement du conseil d'administration.

Article R. 544-14

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 2/

Des délibérations du conseil d'administration définissent notamment :

– l'exécution des décisions de gestion au sein de l'organisme.

– les droits acquis par les cotisants volontaires ;

– les modalités d'intervention du fonds ;

– les modalités d'achats des prestations de formation.

Article R. 544-15

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 2/

L'agrément du gouvernement est accordé en fonction de :

– la régularité du fonctionnement paritaire ;

– l'engagement sur la transparence de la gouvernance et de la gestion des fonds ;

– la cohérence des interventions avec les partenariats engagés avec des collectivités publiques ;

– l'articulation des interventions avec les accords interprofessionnels ou de branche signés sur le champ de la formation professionnelle continue ;

– la capacité à répondre aux besoins des petites entreprises ;

– la cohérence entre les modalités d'intervention et la capacité financière ;

– l'aptitude à offrir un service de proximité aux entreprises.

L'agrément peut être retiré par décision du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie lorsque les dispositions réglementaires applicables aux fonds d'assurance formation ou les conditions prévues par la décision d'agrément ne sont pas respectées.

Cette décision précise la date à laquelle elle prend effet. Elle est notifiée aux signataires de la convention constitutive du fonds et fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 544-10

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Sous réserve de l'agrément du gouvernement prévu à l'article Lp. 544-9, le fonds est habilité à gérer les cotisations individuelles versées par des travailleurs indépendants et des membres des professions libérales.

Article Lp. 544-11

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Les ressources perçues par le fonds sont destinées à la prise en charge :

1° des dépenses de fonctionnement des actions de formation, y compris le financement d'actions collectives correspondant à des priorités d'intérêt général ;

2° des prestations d'accompagnement de VAE ;

3° des bilans de compétences ;

4° des frais concernant les stagiaires (indemnité de rémunération, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais de déplacement) ;

5° des prestations d'information, d'orientation, d'évaluation et de suivi des stagiaires ;

6° des prestations d'accompagnement des dispositifs de formation (identification de besoins, ingénierie de formation, certification, ingénierie financière et recherche de partenariats, évaluation des dispositifs) ;

7° des frais d'information des cotisants ;

8° des frais de gestion du fonds d'assurance formation ;

9° du versement aux administrateurs d'indemnités pour perte de ressources ou pour frais directement liés à la réalisation de missions en lien avec la gestion du fonds.

Cette prise en charge peut être contingentée en fonction du programme d'interventions annuel du fonds et des ressources disponibles.

Le plafond des frais de gestion et d'information est fixé par délibération du congrès.

Article R. 544-16

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 2/

Les frais relatifs aux prestations mentionnées à l'alinéa 7 de l'article Lp. 544-11 sont constitués par :

– les frais d'accompagnement des entreprises et des salariés dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation ;

– les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises notamment des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises ainsi qu'aux salariés ;

– les dépenses réalisées pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications ;

– le financement d'études ou de recherches intéressant la formation et la certification professionnelle.

Article Lp. 544-12

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Les administrateurs du fonds peuvent être indemnisés pour les missions et services effectivement accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds.

Les missions et services sont les suivants :

- prévision des besoins en compétence et en formation ;

- définition des règles déterminant les actions donnant lieu à intervention et la répartition entre ces actions ;

- promotion de la formation professionnelle auprès des entreprises et des salariés ;

- surveillance du fonctionnement de l'organisme paritaire et notamment de la bonne utilisation des fonds.

Le plafond des dépenses engagées au titre du présent article est fixé par délibération du congrès.

L'emploi des sommes versées aux administrateurs fait l'objet d'un contrôle réalisé dans les conditions définies à la sous-section 6 de la présente section.

Article R. 544-17

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 2/

Les frais de gestion et d'information du fonds prévus à l'article Lp. 544-11 ne peuvent excéder 12 % des sommes collectées. Ils peuvent être couverts par un prélèvement sur les fonds collectés, les subventions ou aides accordées et les recettes propres du fonds. Cette limite est applicable à compter de la deuxième année d'exercice du fonds.

Les frais d'indemnisation des administrateurs prévus à l'article Lp. 544-12 ne peuvent excéder 0,2 % des sommes collectées.

Article Lp. 544-13

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Chaque année, le fonds établit et rend public la liste des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes présentées par les différentes catégories de cotisants, ainsi que les projets particuliers visant des objectifs particuliers ou des publics ciblés. Cette liste est transmise au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie avant le 5 mai.

Les décisions de rejet total ou partiel de demande de prise en charge formée par un cotisant sont motivées. Le versement de subventions publiques est conditionné à la signature d'une convention d'objectifs et de moyens arrêté entre la collectivité publique et le fonds.

Article Lp. 544-14

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Un principe de transparence doit être appliqué dans le fonctionnement du fonds, en ce qui concerne en particulier l'égalité de traitement des entreprises, des salariés et des prestataires de service.

Le fonds s'assure de la qualité des prestations qu'il finance en adoptant et rendant publics les critères et procédures auquel il se réfère.

Le fonds doit mettre en place les moyens adaptés d'information de ses adhérents sur ses modalités et règles de fonctionnement.

Article R. 544-18

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 2/

Le fonds doit créer un service dématérialisé qui publie de façon dédiée et rapidement identifiable :

– les statuts, le règlement intérieur, les délibérations du conseil d'administration ;

– les priorités en termes d'accès aux prestations servies par le fonds aux entreprises et aux salariés ;

– les critères et conditions de prise en charge ;

– la liste des prestataires de service du fonds et le volume de prestations qu'ils ont assuré ;

– le rapport annuel du conseil d'administration ;

– les comptes annuels certifiés du fonds et le rapport du commissaire aux comptes.

Sous-section 2 : Fonctionnement financier du fonds

Créée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Article Lp. 544-15

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Le fonds est alimenté par :

1° la contribution obligatoire versée par les employeurs telle que définie à l'alinéa 2 de l'article Lp. 544-2 ;

2° les versements volontaires d'employeurs afin de se libérer de leur insuffisance de dépenses au regard de leur obligation définie à l'article Lp. 544-2,

3° le versement volontaire d'employeurs destiné à financer des prestations de formation professionnelle ou des prestations associées telles que définies aux points 1° à 6° de l'article Lp. 544-11, destinées à leurs salariés,

4° la contribution volontaire des travailleurs indépendants ou membres des professions libérales,

5° la contribution obligatoire d'employeurs prévue dans un accord de branche étendu.

Les versements définis aux points 1° et 2° sont mutualisés dès leur réception.

Ces différentes contributions font l'objet de sections comptables distinctes.

Il peut également recevoir des subventions publiques.

Article Lp. 544-16

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Le conseil d'administration peut, en fin d'exercice, reverser les fonds non utilisés au titre d'une section vers une autre section.

Article R. 544-19

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 3/

Les disponibilités dont dispose le fonds au 31 décembre de l'exercice ne peuvent excéder le double du montant des charges comptabilisées au titre du même exercice.

Les excédents non utilisés dans les conditions prévues ci-dessus sont reversés au budget de la Nouvelle-Calédonie, avant le 30 juin.

Ces dispositions s'appliquent à compter de la troisième année suivant l'année de démarrage des activités du fonds.

Sous-section 3 : Gestion financière et comptable du fonds

Créée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Article Lp. 544-17

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Le fonds établit des comptes annuels selon les principes et méthodes comptables définis au Code du commerce.

Le plan comptable est adapté aux missions et aux charges du fonds et permet de suivre ses interventions de façon analytique.

Le plan comptable spécifique applicable aux fonds d'assurance formation est défini par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Des sections particulières peuvent être créées pour gérer les contributions volontaires des entreprises ou des travailleurs indépendants.

La gestion des sections fait l'objet d'une comptabilité distincte.

Article Lp. 544-18

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Le fonds ne peut posséder d'autres biens, meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Les ressources doivent être conservées en numéraire, déposées sur un compte à vue ou placées à court terme.

Les intérêts produits par les sommes placées à court terme ont le même caractère que les sommes dont ils sont issus. Ils sont soumis aux mêmes conditions d'utilisation et à la même procédure de contrôle.

Article R. 544-20

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 4/

En aucun cas, la gestion du fonds ne peut être confiée directement ou indirectement, à un organisme de formation, à un établissement bancaire ou à un organisme de crédit.

Une personne exerçant des fonctions salariées dans un organisme de formation, un établissement bancaire ou un organisme de crédit ne peut exercer une fonction salariée dans le fonds.

Le cumul des fonctions d'administrateur du fonds et d'administrateur ou de salarié d'un organisme de formation, d'un établissement bancaire ou d'un organisme de crédit, doit être porté à la connaissance du conseil d'administration paritaire du fonds ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Article Lp. 544-19

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Le fonds transmet, chaque année, au gouvernement de Nouvelle-Calédonie un état comportant des éléments statistiques et financiers permettant de suivre son fonctionnement, la réalisation de son programme d'intervention, les informations relatives aux bénéficiaires, la nature des services

rendus aux employeurs et aux salariés au regard des objectifs définis par le conseil d'administration et l'emploi des fonds collectés.

Cet état est accompagné d'une note présentant les orientations de l'activité du fonds, son bilan comptable et ses comptes certifiés.

Article R. 544-21

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 4/

Les documents prévus à l'article Lp. 544- 19 font l'objet d'une délibération du conseil d'administration préalablement à leur transmission.

Le modèle de l'état à transmettre avant le 5 mai est fixé par la direction de la formation professionnelle continue en concertation avec le bureau du fonds d'assurance formation.

Lorsque le fonds n'établit pas ou ne transmet pas les informations prévues à l'article Lp. 544-19, l'autorité administrative peut le mettre en demeure d'y procéder.

Article R. 544-22

Modifié par la délibération n° 58 du 29 avril 2010 – Art. 5
Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – II.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 4/

Le fonds transmet, avant le 5 mai de chaque année, à la direction compétente de la Nouvelle-Calédonie, une liste indiquant le nom des employeurs cotisants et le montant annuel des versements perçus de chacun de ces employeurs.

Article R. 544-23

Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – III.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 4/

Le paiement des frais de formation pris en charge par le fonds est réalisé après exécution des prestations de formation, et sur transmission, par le prestataire, des pièces justificatives, dont les attestations de présence des stagiaires.

Le prestataire, ou l'employeur, transmet à l'organisme gestionnaire du fonds une copie des feuilles d'émargement à partir desquelles sont établies les attestations de présence. Ces feuilles d'émargement font partie des documents que le fonds est tenu de produire aux agents chargés du contrôle.

Par dérogation aux dispositions ci-dessous, les parties peuvent convenir d'un échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement des actions de formation sur transmission des pièces justificatives. Cet échelonnement peut être assorti d'une avance, dont le montant ne peut être supérieur à 30 % du prix convenu pour la prestation de formation.

Article R. 544-24

Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – IV.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 4/

Les pièces justificatives des recettes et des dépenses des fonds d'assurance-formation sont conservées pendant un délai minimum de cinq ans après la clôture de l'exercice pour être présentées à toute réquisition.

Article Lp. 544-20

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Lorsque le fonds cesse son activité, pour quelque cause que ce soit, ses biens sont dévolus soit à un fonds de même nature désigné par le conseil d'administration après accord préalable du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, soit à défaut, au budget de la Nouvelle-Calédonie.

Sous-section 4 : Contrôle du commissaire aux comptes

Créée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Article Lp. 544-21

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Pour l'exercice du contrôle de ses comptes, le fonds d'assurance formation désigne au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.

Celui-ci présente annuellement au conseil d'administration son rapport sur le fonctionnement comptable du fonds.

Sous-section 5 : Contrôle de la Nouvelle-Calédonie

Créée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Article Lp. 544-22

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Les agents de la Nouvelle-Calédonie chargés du contrôle financier de la formation professionnelle continue, sont habilités à exercer le contrôle des recettes et des dépenses des fonds d'assurance-formation.

Ils procèdent également au contrôle de la régularité de l'emploi des fonds, notamment au regard des dispositions de l'article Lp. 544-11.

Article Lp. 544-23

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Lorsqu'il est constaté que les emplois des fonds ne sont pas justifiés ou ne répondent pas aux finalités et règles énoncées au présent titre, ils donnent lieu à un reversement de même montant au budget de la Nouvelle-Calédonie.

Le recouvrement des sommes obéit aux règles de recouvrement de l'impôt sur les sociétés telles que définies au livre I du Code des impôts de la Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 544-24

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

En cas de dépassement des plafonds relatifs aux frais de gestion et d'information et à l'indemnisation des administrateurs prévus aux articles Lp. 544-11 et Lp. 544-12, l'autorité administrative chargée du contrôle du fonds adresse au fonds, une mise en demeure motivée de présenter, dans un délai d'un mois, ses observations écrites ou orales justifiant le montant du dépassement constaté.

A défaut de justifications utiles dans le délai imparti, le fonds procède à un versement au budget de la Nouvelle-Calédonie correspondant au montant du dépassement constaté.

Sous-section 6 : Sanctions pénales

Créée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Article Lp. 544-25

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Toute personne qui, en qualité de responsable d'un organisme de gestion d'un fonds d'assurance formation ou en qualité d'administrateur d'un fonds d'assurance formation a frauduleusement utilisé les fonds collectés dans des conditions non-conformes aux dispositions légales régissant l'utilisation de ces fonds est passible d'une peine de prison de 5 ans et d'une amende de 4 470 000 F CFP.

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° 2020-909 du 27 juillet 2020 – Art. 1er, 4°.

Voir aussi : NC PS PIL PN

Section 3 : Financement de la formation professionnelle continue par la Nouvelle-Calédonie et les provinces

Implicitement abrogée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 4-I

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art 5 - IV

Article R. 544-25

Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – V.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

La Nouvelle-Calédonie et les provinces contribuent au financement des actions de formation professionnelle continue qu'elles ont agréées à cet effet.

A ce titre, la Nouvelle-Calédonie et les provinces peuvent financer :

– les frais liés à la mise en œuvre de l'action de formation ; ceux-ci font l'objet d'une convention de formation professionnelle conclue entre le ou les collectivités qui financent l'action et le prestataire de formation et est conforme aux articles Lp. 545-1 et R. 545-1 ;

– les frais de prise en charge des stagiaires facturés par l'organisme de formation ou un autre prestataire de service lorsque celui-ci assure à leur profit des prestations d'hébergement, restauration ou transport ;

– l'indemnisation et la couverture sociale des stagiaires participant à l'action de formation ;

– le cas échéant, les frais d'ingénierie de formation.

Article R. 544-26

Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – VI.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

L'agrément des actions de formation est accordé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou par l'exécutif de la province, en fonction des besoins prioritaires de la collectivité publique.

L'agrément porte sur une action de formation déterminée et précise :

– la nature de l'action de formation ;

– le niveau de la formation ;

– l'organisme de formation ;

– la sanction finale de la formation : certification professionnelle visée ou attestation de formation délivrée par l'organisme ;

– la durée de la formation en distinguant le cas échéant la durée en centre de formation et la durée en entreprise ;

– le nombre et le statut des stagiaires admis à suivre la formation : stagiaires de la formation professionnelle continue soumis aux dispositions du chapitre III du présent titre, salariés bénéficiant d'un contrat associant emploi et formation tel que prévu au titre III du livre V, salariés participant à la formation au titre du plan de formation de leur entreprise et rémunérés par leur employeur ou un fonds d'assurance formation ;

– le type de financements accordés tels que définis à l'article R. 544-25.

L'agrément de l'action de formation est accordé pour trois années maximum.

En cas de non-respect des conditions de l'agrément ou des obligations légales auxquelles est soumis le prestataire de formation, l'agrément peut être retiré. Les conventions relatives à l'action de formation continue seront alors résiliées de plein droit.

En cas de manquement grave de l'organisme de formation, en particulier lorsque la sécurité des stagiaires peut être mise en cause, la formation peut être suspendue à titre conservatoire.

Le retrait d'agrément ou la suspension de l'action de formation à titre conservatoire ne font pas obstacle au maintien de la prise en charge des stagiaires jusqu'à la fin de l'action de formation par la collectivité qui dans ce cas pourra faire application de l'article R. 544-32.

Les dispositions de la présente section ne font pas obstacle à l'application de la règlementation relative aux marchés publics.

Article R. 544-27

Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – VII.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

Pour les formations se déroulant en Nouvelle-Calédonie, les frais de mise en œuvre de la formation prévus au 1° de l'article R. 544-25, sont pris en charge par la Nouvelle-Calédonie ou la province selon les modalités suivantes :

Pour les formations regroupant plusieurs stagiaires suivant un même parcours de formation :

a) Charges d'animation : financement à l'heure/groupe selon un montant qui est fonction du niveau d'expertise du formateur, des séquences pédagogiques assurées par un formateur en centre de formation ou en entreprise lorsque les stagiaires bénéficient d'un contrat associant emploi et formation tel que prévu au titre III du livre V ;

b) Charges d'accompagnement des entreprises accueillant des stagiaires sous contrat associant emploi et formation tel que prévu au titre III du livre V ;

c) Charges de gestion et d'administration : financement égal à un pourcentage des charges d'animation ;

d) Charges de fonctionnement : financement des frais de fonctionnement négociés et conventionnés sur la base d'une proposition détaillée de l'organisme et payés sur justificatifs.

Pour les formations comprenant des stagiaires suivant un parcours individualisé de formation : financement du volume heures/stagiaire effectivement réalisées selon un tarif horaire conventionné

avec le prestataire de formation au vu d'une proposition estimative détaillant l'ensemble des charges relatives à la mise en œuvre de la formation.

Des indicateurs de performance sont négociés avec le prestataire de formation et portent sur la qualité de la formation et les résultats atteints en fin de formation. En cas de non-respect de ces objectifs de performance, le financement accordé selon les modalités définies aux alinéas précédents fait l'objet d'abattements financiers portant sur le coût total de l'action.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou une délibération de l'assemblée de la province fixe les barèmes de financement des actions conventionnées selon les modalités définies ci-dessus.

Voir aussi :

Article R. 544-28

Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – VIII.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

La prise en charge des frais d'hébergement, de restauration et de transport des stagiaires fait l'objet d'une convention avec le prestataire qui en assure la réalisation.

Le financement est assuré en fonction d'un barème journalier conventionné au vu d'une proposition estimative détaillant l'ensemble des coûts supportés par l'organisme et sur la base des prestations effectivement servies aux stagiaires.

Cette aide indirecte est assimilée à des avantages en nature pour le stagiaire qui en bénéficie.

Les frais d'ingénierie de formation font l'objet d'une convention de prestation de service distincte qui détaille le contenu de la prestation. La Nouvelle-Calédonie ou la province peut se réserver l'usage exclusif du cahier des charges de la formation et des référentiels produits par l'organisme.

Article R. 544-29

Remplacé par la délibération n° 58 du 29 avril 2010 – Art. 6.
Complété par la délibération n° 92-CP du 3 octobre 2012 – Art. 4.
Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – IX.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

En cas de non-respect de ses obligations légales ou conventionnelles, constaté notamment au travers d'un contrôle réalisé par les agents de la Nouvelle-Calédonie commissionnés à cet effet, le prestataire pourra se voir appliquer des dédommagements équivalents au préjudice financier subi par la collectivité.

Article R. 544-30

Remplacé par la délibération n° 58 du 29 avril 2010 – Art. 7.
Complété par la délibération n° 92/CP du 3 octobre 2012 – Art. 4.
Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – X.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

Les organismes de formation qui concluent une convention de formation professionnelle continue avec le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou une province pour la mise en œuvre d'une prestation de formation professionnelle continue sont tenus de :

– se soumettre aux contrôles ou audits diligentés par la collectivité publique ;

– transmettre dès le début du stage les demandes de prise en charge financière des stagiaires et s'assurer que ces demandes sont comprises dans les limites de l'effectif maximum agréé pour l'action de formation par la collectivité ;

– assurer un suivi administratif des stagiaires durant la formation et certifier les documents justifiant de la présence effective des stagiaires ;

– informer la collectivité de tout changement intervenant dans la situation du stagiaire et pouvant avoir un impact sur le suivi de la formation et son indemnisation et notamment les abandons et les exclusions disciplinaires ;

– soumettre à la collectivité toute modification substantielle portant sur les moyens humains, techniques et pédagogiques mis en œuvre pour la réalisation de l'action de formation ;

– assurer un suivi de l'insertion professionnelle des stagiaires dans les douze mois qui suivent leur sortie de formation.

Article R. 544-31

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

L'indemnité versée aux stagiaires participant à une action de formation professionnelle continue agréée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou une province n'est pas cumulable avec une allocation chômage, une autre aide publique de même nature, le maintien d'une rémunération pour un salarié bénéficiant d'un contrat de travail avant son entrée en formation ou un revenu pour un travailleur indépendant.

Article R. 544-32

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

L'indemnité de rémunération concerne les travailleurs indépendants, les salariés tels que définis aux articles Lp. 111-1 à Lp. 111-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie, en congé de formation non rémunéré par l'employeur ou par un fonds d'assurance formation et les bénéficiaires des allocations chômage dont le terme échoit en cours de stage.

L'indemnité de rémunération est versée aux travailleurs indépendants sous réserve qu'ils justifient d'une activité professionnelle d'une durée minimale de vingt-quatre mois dont six mois consécutifs avant l'entrée en formation.

L'indemnité de rémunération est versée aux salariés réunissant les conditions d'activité professionnelle définies à l'article Lp. 542-1 alinéa 2.

Les stagiaires qui ne réunissent pas les conditions prévues aux alinéas précédents peuvent se voir attribuer une indemnité de formation telle que définie à l'article R. 544-33, sous réserve que le nombre maximum d'indemnités défini dans l'arrêté d'agrément ne soit pas atteint.

L'indemnité de rémunération est calculée sur la durée du stage et mensualisée. Elle est liée à la participation effective du stagiaire à la formation.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou une délibération de l'assemblée de la province fixe le barème de l'indemnité de rémunération.

Voir aussi :

Article R. 544-33

Créé par la délibération n° 117/CP du 26 novembre 2018 – Art 2

L'indemnité de formation concerne les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un service public de placement.

Elle ne s'applique pas aux demandeurs d'emploi bénéficiant des allocations chômage versées par la CAFAT, ni aux bénéficiaires des différents régimes d'aide à l'emploi.

Elle est liée à la participation effective du stagiaire à la formation et calculée sur la base du nombre de jours de présence effective du stagiaire en formation et mensualisée.

Un arrêté du gouvernement ou une délibération de la province fixe le barème de l'indemnité de formation.

Voir aussi :

Article R. 544-34

Créé par la délibération n° 117/CP du 26 novembre 2018 – Art 2

Sont prioritairement pris en charge par la Nouvelle-Calédonie, au titre de leurs démarches de validation des acquis de l'expérience, les demandeurs d'emploi citoyens ou justifiant d'une durée de résidence suffisante telle que définie par la législation sur la promotion de l'emploi local. Les modalités de prise en charge sont fixées par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Chapitre V : Prestataires de formation professionnelle continue

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Section 1 : Réalisation des prestations de formation professionnelle continue

Remplacée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Sous-section 1 : Conventions de formation professionnelle continue

Article Lp. 545-1

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Les prestations de formation professionnelle continue mentionnées à l'article Lp. 541-3 font l'objet de conventions entre le prestataire de formation et les personnes morales assurant le financement de ces prestations.

Les actions de formation professionnelle continue sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précisent les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

Une délibération du congrès fixe le contenu de ces conventions.

Article R. 545-1

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-II, 2/

Les conventions mentionnées à l'article Lp. 545-1 déterminent notamment :

– l'identification des parties signataires de la convention et en particulier le numéro de déclaration d'activité du prestataire de formation ;

– la nature de la prestation au regard de la typologie définie à l'article Lp. 541-3 ;

– les compétences professionnelles visées ;

– le programme pédagogique détaillé ;

– la durée et les dates de réalisation ;

– l'identité et le statut des stagiaires ;

– le nombre maximal de stagiaires susceptible de suivre l'action de formation ;

– les titres et qualités des formateurs et, le cas échéant, leur numéro d'agrément délivré par l'autorité administrative conformément à l'article Lp. 545-15 ;

– les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre pour la réalisation de la prestation ;

– les modalités d'évaluation des résultats et, le cas échéant, les modalités de validation de la formation menant à une certification professionnelle ;

– en cas de sous-traitance totale ou partielle de la prestation, l'identification du prestataire sous-traitant et des prestations assurées par celui-ci ;

– les modalités de prise en charge des coûts pédagogiques comprenant a minima le prix unitaire et le volume prévu ainsi que les taxes applicables à la prestation ;

– le cas échéant, des coûts d'hébergement et de restauration des stagiaires ;

– le cas échéant, le concours financier apporté par une personne morale de droit public ;

– le cas échéant, les clauses de réparation, dédommagement ou dédit consécutives à la non réalisation de la prestation ou à sa réalisation partielle du fait des parties signataires ;

– les modalités de règlement amiable des difficultés auxquelles peut donner lieu l'exécution de la convention.

Ces conventions concernent les prestations de formation professionnelle continue réalisées aussi bien en Nouvelle-Calédonie qu'en dehors de la Nouvelle-Calédonie.

Voir aussi :

Article R. 545-2

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-II, 2/

Outre les mentions prévues à l'article R. 545-1, lorsque la formation est assurée, toute ou partie, à distance, la convention stipule :

– les séquences réalisées à distance et les séquences réalisées en centre de formation ;

– les prestations de suivi et d'évaluation des travaux assurées par le prestataire et le prix de ces prestations ;

– les modalités d'assistance pédagogique ;

– le cas échéant, l'assistance technique proposée au stagiaire en cas de difficulté d'utilisation ou de connexion à une plateforme à distance.

Les présentes dispositions s'appliquent également aux contrats individuels de formation prévus à l'article Lp. 545-3.

Sous-section 2 : Convention d'accompagnement ou de validation d'une démarche VAE

Article Lp. 545-2

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Les phases d'accompagnement et de validation des acquis de l'expérience font l'objet d'une convention tripartite signée par le candidat, le prestataire assurant l'accompagnement et le financeur éventuel.

Lorsque le candidat finance lui-même l'accompagnement, un contrat doit être établi entre le bénéficiaire et le prestataire. Les modalités financières doivent alors être conformes aux dispositions définies aux alinéas 7 à 9 de l'article Lp. 545-4.

Voir aussi : Modèle

Article R. 545-3

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-II, 3/

La convention d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience précise, outre les mentions obligatoires prévues à l'article R. 545-1, les informations suivantes :

– la durée des différentes phases de l'accompagnement telles que définies à l'article Lp. 541-7 ;

– leurs modalités d'organisation ;

– pour chacune de ces phases si elle est réalisée de façon collective ou individuelle ; pour les phases collectives, est indiqué le nombre maximal de personnes assistant à la séance ;

– le cas échéant, si cela entraine une facturation des frais engagés, les modalités d'organisation de la validation : notamment type et durée des épreuves, moyens techniques mobilisés et composition du jury.

Sous-section 3 : Convention de réalisation d'un bilan de compétences

Article Lp. 545-3

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Lorsque le bilan de compétences est financé par l'employeur, une collectivité publique ou un fonds d'assurance formation, il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le bénéficiaire, le prestataire de bilan de compétences et le financeur.

Lorsque le bénéficiaire finance lui-même le bilan de compétences, un contrat doit être établi entre le bénéficiaire et le prestataire assurant le bilan de compétences. Les modalités financières doivent alors être conformes aux dispositions définies aux alinéas 7 à 9 de l'article Lp. 545-4.

Voir aussi : Modèle

Article R. 545-4

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-II, 4/

Lorsqu'il demande le consentement du salarié pour la réalisation du bilan de compétences conformément à l'article Lp. 541-5, l'employeur ou le fonds d'assurance formation lui présente la convention tripartite complétée. Le salarié dispose d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation en restituant au financeur la convention sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ». L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

Sous-section 4 : Contrats individuels de formation professionnelle continue

Article Lp. 545-4

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Lorsqu'une personne physique entreprend une formation, à titre individuel et à ses frais, un contrat est conclu entre elle et le prestataire de formation. Ce contrat précise, à peine de nullité :

- la nature, la durée et l'objet des actions de formation qu'il prévoit ainsi que les effectifs qu'elles concernent ;

- le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation et obtenir les qualifications auxquelles elle prépare ;

- les conditions dans lesquelles la formation est donnée aux stagiaires, notamment les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre ainsi que les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction éventuelle de la formation ;

- les diplômes, titres ou références des personnes chargées de la formation prévue par le contrat ;

- les modalités de paiement ainsi que les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.

Dans le délai de dix jours à compter de la signature du contrat, le stagiaire peut se rétracter par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si, par suite de force majeure dûment reconnue, le stagiaire est empêché de suivre la formation, il peut rompre le contrat. Dans ce cas, seules les prestations effectivement dispensées sont dues au *prorata temporis* de leur valeur prévue au contrat.

Aucune somme ne peut être exigée du stagiaire avant l'expiration du délai de rétractation prévu à l'alinéa précédent. Il ne peut être payé à l'expiration de ce délai une somme supérieure à 30 % du prix convenu. Le solde donne lieu à l'échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement de l'action de formation.

Voir aussi :

Section 2 : Régime et obligations des organismes

Remplacée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Sous-section 1 : Déclaration d'activité

Article Lp. 545-5

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Toute personne physique ou morale qui réalise des prestations de formation professionnelle continue au sens de l'article Lp. 541-3, dépose, auprès de l'autorité administrative, une déclaration d'activité, dès la conclusion de la première convention de formation professionnelle ou du premier contrat de formation professionnelle, conclus en application de la section 1 du présent chapitre.

Une délibération du congrès détermine les informations portées dans cette déclaration.

Voir aussi :

Article R. 545-5

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 2/

La déclaration d'activité est effectuée au plus tard un mois avant la réalisation de la prestation de formation objet du premier contrat ou de la première convention de formation.

La déclaration d'activité mentionnée à l'article Lp. 545-5 est établie sur les imprimés tenus à la disposition des prestataires de formation par la direction de la formation professionnelle continue. Elle peut également être déposée par des moyens électroniques sécurisés proposés par l'administration.

Cette déclaration d'activité comprend les informations administratives d'identification de la personne physique ou morale, ainsi que les éléments descriptifs de son activité. Elle est adressée par le prestataire de formation ou son représentant légal à la direction de la formation professionnelle continue.

Elle indique la dénomination, l'objet de l'activité et l'adresse du prestataire de formation, la qualité et le domicile du déclarant, les éléments descriptifs de son activité de formation ainsi que le sigle si celui-ci est d'un usage courant dans la correspondance avec des tiers. Elle comporte également une description des formations et des moyens mis en œuvre.

Lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la déclaration mentionne en outre la forme juridique du prestataire et la liste des personnes ayant le pouvoir d'administrer la structure.

Les organismes qui exercent leur activité sur le territoire de la Nouvelle-Calédonie mais dont le siège social est hors de ce territoire désignent un représentant domicilié en Nouvelle-Calédonie habilité à répondre en leur nom aux obligations du présent chapitre.

Les modalités de la déclaration d'activité sont réglées par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 545-6

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

L'autorité administrative procède à l'enregistrement de la déclaration d'activité dans des conditions définies par délibération du congrès, et délivre au prestataire un numéro d'enregistrement.

Toute modification affectant un élément figurant dans cette déclaration ou toute cessation d'activité est portée à la connaissance de l'autorité administrative, dans un délai de dix jours ouvrables par une déclaration rectificative.

Article R. 545-6

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 2/

La direction de la formation professionnelle continue, en application de l'article Lp. 545-6, procède à l'enregistrement de la déclaration d'activité et délivre dans les quinze jours de la réception, récépissé de la déclaration.

Aucune déclaration ou document annexé à la déclaration ne peut être reçu s'il est incomplet.

Dans ce cas, il sera demandé au prestataire de formation d'en opérer la régularisation, le récépissé étant alors délivré dans les 10 jours ouvrables à compter du jour où la régularisation a été opérée.

Article Lp. 545-7

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

L'enregistrement de la déclaration d'activité peut être refusé de manière motivée, avec indication des modalités de recours, par décision de l'autorité administrative dans les cas suivants :

- les prestations prévues à la première convention de formation professionnelle ou au premier contrat de formation professionnelle ne correspondent pas aux prestations mentionnées à l'article Lp. 541-3 ;

- les dispositions du présent titre relatives à la réalisation des prestations de formation ne sont pas respectées ;

- l'une des pièces justificatives n'est pas produite.

Article Lp. 545-8

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

La déclaration d'activité devient caduque lorsque le bilan pédagogique et financier prévu à l'article Lp. 545-19 ne fait apparaître aucune activité de formation, ou lorsque ce bilan et les documents afférents n'ont pas été adressés à l'autorité administrative.

Article Lp. 545-9

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

L'enregistrement de la déclaration d'activité est annulé ou retiré par décision de l'autorité administrative lorsqu'il est constaté, au terme d'un contrôle réalisé en application de l'article Lp. 546-2 :

- soit que les prestations réalisées ne correspondent pas aux prestations mentionnées à l'article Lp. 541-3 ;

- soit que l'une des dispositions du présent titre relatives à la réalisation des prestations de formation n'est pas respectée ;

- soit que, après mise en demeure de se mettre en conformité avec les textes applicables dans un délai fixé par arrêté du gouvernement, l'une des dispositions du chapitre V du présent titre relatives au fonctionnement des prestataires de formation n'est pas respectée.

Avant toute décision d'annulation, l'intéressé est invité à faire part de ses observations.

Article Lp. 545-10

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Les provinces peuvent demander communication des éléments de la déclaration d'activité et de ses éventuelles modifications.

Les provinces peuvent avoir communication du bilan pédagogique et financier de l'activité, du bilan, du compte de résultat et de l'annexe du dernier exercice clos pour les prestataires dont les actions de formation au sens de l'article Lp. 541-3 bénéficient de leur concours financier.

Article Lp. 545-11

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

La liste des prestataires de formation déclarés conformément aux dispositions du présent chapitre et à jour de leur obligation de transmettre le bilan pédagogique et financier mentionné à l'article Lp. 545-19 est rendue publique.

Voir aussi :

Article R. 545-7

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 2/

La liste des prestataires de formation déclarés prévue à l'article Lp. 545-11 comporte :

– le numéro d'enregistrement ;

– la raison sociale du prestataire ;

– son numéro de RIDET (ou son équivalent si l'organisme n'a pas son siège social en Nouvelle-Calédonie) ;

– ses coordonnées ;

– ses effectifs ;

– la description des prestations de formation dispensées ;

– le nombre de personnes formées ;

– le volume d'heures de formation dispensées.

Sous-section 2 : Personnes administrant l'organisme et personnes assurant les prestations

Article Lp. 545-12

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Nul ne peut exercer une fonction de direction ou d'administration d'un prestataire de formation s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale à raison de faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur.

Article Lp. 545-13

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

La personne mentionnée à l'article Lp. 545.5 doit justifier des titres et qualités des personnels assurant les prestations de formation qui interviennent, à quelque titre que ce soit, dans les prestations de formation qu'elle réalise, et de la relation entre ces titres et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle continue.

Article Lp. 545-14

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Seules sont déductibles de l'obligation de financement de la formation professionnelle continue définie à l'article Lp. 544-1 ou peuvent faire l'objet d'un financement par un fonds d'assurance formation ou une collectivité publique :

- les actions de formation conventionnées par un prestataire de formation et réalisées par un formateur détenant un agrément délivré par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

- les actions de formation organisées par l'employeur lui-même sous réserve qu'elles soient assurées par ou sous le contrôle d'un formateur agréé.

Article Lp. 545-15

L'agrément des personnes assurant des fonctions de formateurs d'adultes prévu à l'article Lp. 545-14 est délivré si elles répondent aux conditions suivantes :

- 3 années d'expérience professionnelle dans le domaine de formation dans lequel elles dispensent les enseignements,

- avoir suivi une formation portant sur la pédagogie applicable aux adultes dont le contenu est défini par arrêté du gouvernement,

- ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale à raison de faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur.

Sont exonérées de la première condition les personnes assurant déjà des fonctions d'enseignement en formation initiale.

Voir aussi :

Article R. 545-8

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 3/

Est considérée comme assurant des fonctions de formateur d'adulte, la personne qui assure la transmission de compétences de manière structurée à partir d'un programme de formation et d'une méthodologie définis à l'avance et qui en valide l'acquisition par le stagiaire.

N'est pas considérée comme formateur la personne qui sous contrôle d'un formateur d'adultes, intervient ponctuellement dans un cursus de formation.

Article R. 545-9

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 3/

L'agrément est délivré pour une période de 3 ans.

La personne qui sollicite l'agrément prévu à l'article Lp. 545-15 ou son renouvellement dépose un dossier auprès de l'autorité administrative.

L'autorité administrative dispose d'un délai de 30 jours pour délivrer un numéro d'agrément ou le renouveler. L'absence de réponse de l'autorité administrative dans le délai de 30 jours vaut agrément.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie détermine les éléments constitutifs du dossier d'agrément et les modalités de demande de l'agrément et de son renouvellement.

NB : Voir l'arrêté n° 2017-1167/GNC du 23 mai 2017 fixant le plafond des dépenses d'hébergement et de restauration déductibles au titre de l'obligation de financement de la formation professionnelle continue.

NB : Voir l'arrêté n° 2019-681/GNC du 26 mars 2019 relatif à la prise en charge par la Nouvelle-Calédonie des démarches de validation des acquis de l'expérience des demandeurs d'emploi (VAE).

Voir aussi :

Article Lp. 545-16

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

L'agrément peut être refusé si la personne ne réunit pas l'une des conditions prévues à l'article Lp. 545-15 ainsi que si elle ne fournit pas l'ensemble des pièces nécessaires à l'instruction de son dossier dont la liste est fixée par délibération du congrès.

Article Lp. 545-17

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

L'autorité administrative peut retirer l'agrément lorsque les conditions d'attribution ne sont plus respectées. La décision de retrait d'agrément doit être motivée.

Article Lp. 545-18

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

La liste des formateurs agréés fait l'objet d'une publication.

Voir aussi :

Article R. 545-10

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 3/

La liste des formateurs agréés au titre de l'article Lp. 545-15 comporte le numéro d'agrément, la date de validité de l'agrément, les nom et prénoms du formateur.

Sous-section 3 : Bilan pédagogique et financier

Article Lp. 545-19

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Les prestataires de formation établissent et adressent chaque année à l'autorité administrative un bilan pédagogique et financier de leur activité en matière de formation professionnelle continue, selon des modalités définies par délibération du congrès.

Voir aussi :

Article R. 545-11

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 4/

Le bilan pédagogique et financier prévu à l'article Lp. 545-19, est déposé avant le 5 mai de l'année qui suit l'année civile considérée et comporte :

– la répartition des fonds perçus selon leur nature et l'origine du financement ;

– les produits financiers tirés du placement des fonds reçus au titre de l'activité de formation professionnelle continue ;

– les données comptables relatives à l'activité de prestataire de formation professionnelle continue ;

– la liste et le lien juridique des personnes ayant assuré les prestations de formation ;

– le nombre de stagiaires formés par catégorie professionnelle ;

– la liste des prestations de formation professionnelle continue réalisées au cours de l'exercice comptable précisant la nature, le niveau et la spécialité de formation, le nombre de stagiaires formés selon l'origine du financement, le nombre d'heures de formation, l'identité des formateurs, le montant financier de la convention ou du contrat de formation.

Sous-section 4 : Obligations vis-à-vis des stagiaires et des financeurs

Article Lp. 545-20

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Un protocole individuel de formation doit être remis au stagiaire qui suit une action de formation avant l'entrée en formation ou au plus tard le 1er jour de formation.

Article R. 545-12

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Le protocole de formation prévu à l'article Lp. 545-20 comprend :

– le programme et les objectifs de la formation ;

– la liste des formateurs avec la mention de leurs titres ou qualités ;

– le calendrier et les horaires ;

– les modalités d'évaluation de la formation ;

– le cas échéant, les modalités de validation par une certification professionnelle de la formation ;

– le coût de la formation et l'identification du financeur ;

– les références de la personne commanditaire auprès de laquelle le stagiaire peut exposer ses griefs ;

– le règlement intérieur applicable à la formation.

Il est joint au contrat prévu à l'article Lp. 545-4 lorsque le stagiaire est une personne physique qui finance elle-même sa formation.

Pour les salariés dont la formation est financée par l'employeur ou fonds d'assurance formation, celui-ci est joint à la convention de formation et transmis à l'employeur qui assure la remise au stagiaire.

Pour les stagiaires de la formation professionnelle continue dont la formation est financée par une collectivité publique, le protocole individuel de formation est transmis par l'organisme de formation aux stagiaires.

Article Lp. 545-21

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Tout prestataire de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires.

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel le prestataire de formation détermine :

- les principales mesures applicables en matière de santé et de sécurité dans l'établissement ;

- les règles applicables en matière de discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables aux stagiaires ainsi que les droits de ceux-ci en cas de sanction ;

- les modalités selon lesquelles est assurée la représentation des stagiaires pour les actions de formation amenant à une certification professionnelle.

Article R. 545-13

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Un règlement intérieur est établi par tous les prestataires de formation, y compris par ceux qui accueillent des stagiaires dans des locaux extérieurs mis à leur disposition.

Lorsque l'organisme comporte plusieurs établissements, le règlement intérieur peut faire l'objet des adaptations nécessaires, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux stagiaires sont détaillées dans un règlement intérieur de stage.

Article R. 545-14

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans le stage ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Article R. 545-15

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci n'ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire dans une formation, il est procédé comme suit :

1° Le directeur ou son représentant convoque le stagiaire en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge ;

2° Au cours de l'entretien, le stagiaire peut se faire assister par la personne de son choix, notamment le délégué de stage. La convocation mentionnée au 1° fait état de cette faculté ;

3° Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire.

Article R. 545-16

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien.

Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire par lettre recommandée ou remise contre récépissé.

Article R. 545-17

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Lorsque l'agissement a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article R. 545-14 et, éventuellement, à l'article R. 545-15, n'ait été observée.

Article R. 545-18

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Le directeur de l'organisme de formation informe de la sanction prise :

1° L'employeur et le cas échéant le fonds d'assurance formation si celui-ci participe au financement, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'une action de formation dans le cadre du plan de formation d'une entreprise ;

2° L'employeur ou le fonds d'assurance formation qui ont pris en charge les dépenses de la formation, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un congé de formation ;

3° La collectivité publique qui finance la formation d'un stagiaire de la formation professionnelle continue.

Article R. 545-19

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Pour chacune des actions de formation mentionnées au 3° de l'article Lp. 541-3 prenant la forme de stages collectifs, il est procédé simultanément à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant au scrutin uninominal à deux tours.

Tous les stagiaires sont électeurs et éligibles.

Article R. 545-20

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Le scrutin se déroule pendant les heures de la formation. Il a lieu au plus tôt vingt heures et au plus tard quarante heures après le début du stage.

Le directeur de l'organisme de formation est responsable de l'organisation du scrutin. Il en assure le bon déroulement.

Lorsque, à l'issue du scrutin, il est constaté que la représentation des stagiaires ne peut être assurée, le directeur dresse un procès-verbal de carence.

Article R. 545-21

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Les délégués sont élus pour la durée du stage. Leurs fonctions prennent fin lorsqu'ils cessent de participer au stage.

Lorsque le délégué titulaire et le délégué suppléant ont cessé leurs fonctions avant la fin du stage, il est procédé à une nouvelle élection, dans les conditions prévues à l'article R. 545-19.

Article R. 544-22

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Les délégués font toute suggestion pour améliorer le déroulement des stages et les conditions de vie des stagiaires dans l'organisme de formation.

Ils présentent les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions de santé et de sécurité au travail et à l'application du règlement intérieur.

Article R. 545-23

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Les dispositions des articles R. 545-19 à R. 545-22 ne sont pas applicables aux détenus admis à participer à une action de formation professionnelle.

Voir aussi :

Article R. 545-24

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et, le cas échéant, les résultats individuels de l'évaluation de la formation et l'indication de l'agrément du formateur au sens de l'article Lp. 545-15.

A l'issue de la formation, le prestataire transmet au financeur un état détaillé de la participation effective des stagiaires à la formation.

Article R. 545-25

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Avant la signature d'une convention ou d'un contrat individuel de formation, le prestataire de formation doit, si le financeur le demande, lui communiquer la méthode de calcul du prix permettant de vérifier ce dernier ou un devis suffisamment détaillé.

Sous-section 5 : Pratiques commerciales

Article Lp. 545-22

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Lorsque les documents produits par un prestataire de formation font mention de la déclaration d'activité, elle ne peut l'être que sous la seule forme : « Enregistré sous le numéro….Cet enregistrement ne vaut pas agrément de la Nouvelle-Calédonie ».

Les documents produits par un prestataire ne doivent sous quelque forme que ce soit, faire état du caractère libératoire des dépenses effectuées en exécution de l'obligation édictée à l'article Lp. 544-1.

Les pratiques commerciales des prestataires de formation professionnelle continue ne doivent rien comporter de nature à induire en erreur les financeurs ou demandeurs de formation, sur les connaissances de base indispensables, la nature de la formation, sa durée moyenne, la certification professionnelle à laquelle elle prépare ou les qualifications qu'elle peut donner.

La publicité écrite précise les moyens pédagogiques et les titres ou qualités des personnes chargées de la formation et les tarifs applicables.

Sous-section 6 : Obligations comptables

Article Lp. 545-23

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

La comptabilité des prestataires de formation de droit privé est tenue conformément au plan comptable général.

Les organismes à activités multiples doivent suivre d'une façon distincte en comptabilité, l'activité au titre de la formation professionnelle continue.

Article Lp. 545-24

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Les organismes de droit public tiennent un compte séparé de leur activité de formation professionnelle continue.

Article Lp. 545-25

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Sans préjudice d'autres dispositions légales ou réglementaires leur étant applicables en la matière, les organismes de droit privé désignent un commissaire aux comptes dès lors qu'ils réunissent des conditions d'effectif, de chiffre d'affaires ou de total affiché au bilan comptable précisées par délibération du congrès.

Article R. 545-26

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-IV

L'obligation de désignation d'un commissaire aux comptes prévue à l'article Lp. 545-25 s'applique aux prestataires de formation dès lors qu'ils réunissent deux des trois conditions suivantes, durant deux exercices consécutifs :

– avoir un effectif salarié supérieur à 3 ;

– avoir un chiffre d'affaires annuel hors taxes supérieur ou égal à 20 000 000 francs ;

– avoir un total affiché au bilan comptable supérieur ou égal à 30 000 000 francs.

Section 3 : Sanctions

Remplacée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Sous-section 1 : Sanctions pénales

Article Lp. 545-26

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Le fait, pour tout prestataire de formation, de ne pas conclure un contrat avec la personne physique qui entreprend une formation à titre individuel et à ses frais, en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 545-4 est puni d'une amende de 537 000 F CFP.

Article Lp. 545-27

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Le fait, pour tout prestataire de formation, d'exiger du stagiaire, avant l'expiration du délai de rétractation prévu à l'article Lp. 545-4, le paiement de sommes en méconnaissance du même article Lp. 545-4 est puni d'une amende de 537 000 F CFP.

Est puni de la même peine le prestataire de formation qui exige le paiement, à l'expiration de ce délai de rétractation, d'une somme supérieure à 30 % du prix convenu, en méconnaissance du dernier alinéa de l'article Lp. 545-4.

Est également puni de la même peine, le prestataire de formation qui n'échelonne pas les paiements du solde du prix convenu, en méconnaissance du dernier alinéa de l'article Lp. 545-4.

Article Lp. 545-28

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Le fait de réaliser des prestations de formation professionnelle continue au sens de l'article Lp. 541-3, sans disposer d'un numéro d'enregistrement délivré par l'autorité administrative, en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 545-5 est puni d'une amende de 537 000 F CFP.

Article Lp. 545-29

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Le fait, pour toute personne qui fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituants des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur, d'exercer, même de fait, une fonction de direction ou d'administration dans un organisme de formation en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 545-12 est puni d'une amende de 537 000 F CFP.

Article Lp. 545-30

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Le fait de ne pas tenir une comptabilité en méconnaissance de l'article Lp. 545-23 est puni d'une amende de 537 000 F CFP.

Article Lp. 545-31

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

La condamnation aux peines prévues aux articles Lp. 545-26 à Lp. 546-30 peut être assortie, à titre de peine complémentaire, d'une interdiction d'exercer temporairement ou définitivement l'activité de dirigeant d'un organisme de formation professionnelle.

Toute infraction à cette interdiction est punie d'une amende de 1 789 000 F CFP et d'une peine de prison de deux ans.

Le tribunal peut, en outre, en cas de récidive et pour l'application des peines prévues aux articles Lp. 546-28 et Lp. 546-29, ordonner l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux.

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° 2020-909 du 27 juillet 2020 – Art. 1er, 4°.

Sous-section 2 : Sanctions administratives

Article Lp. 545-32

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Est puni d'une amende de 100 000 F CFP le fait, pour tout prestataire de formation, de ne pas conclure une convention de formation en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 545-1.

Est également puni d'une amende de 50 000 F CFP le fait de conclure une convention de formation professionnelle continue non-conforme aux dispositions de la section 1 du présent chapitre.

Article Lp. 545-33

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Est puni d'une amende de 50 000 F CFP le fait, pour tout prestataire de formation, de conclure un contrat individuel de formation non-conforme aux dispositions des articles Lp. 545-1 et Lp. 545-3.

Article Lp. 545-34

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Est puni d'une amende de 450 000 F CFP le fait, pour tout prestataire de formation, de ne pas déposer de déclaration d'activité rectificative en cas de modification d'un ou des éléments de la déclaration initiale, en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 545-6.

Est également puni d'une amende de 450 000 F CFP le fait de ne pas déclarer la cessation d'activité, en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 545-6.

Article Lp. 545-35

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Est puni d'une amende de 450 000 F CFP le fait de ne pas justifier des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement employés ainsi que de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation professionnelle, en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 545-13

Article Lp. 545-36

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Est puni d'une amende de 450 000 F CFP le fait d'utiliser indument un numéro d'enregistrement prévu à l'article Lp. 545-6 ou de se prévaloir à tort d'un agrément au sens de l'article Lp. 545-22.

Article Lp. 545-37

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Est puni d'une amende de 450 000 F CFP le fait de ne pas transmettre le bilan pédagogique et financier annuel prévu à l'article Lp. 545-19.

Est également puni d'une amende de 250 000 F CFP le fait de transmettre un bilan pédagogique et financier incomplet ou comportant des informations erronées.

Article Lp. 545-38

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Est puni d'une amende de 50 000 F CFP le fait de ne pas remettre au stagiaire un protocole individuel de formation en méconnaissance de l'article Lp. 545-20.

Article Lp. 545-39

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Est puni d'une amende de 450 000 F CFP le fait de :

- ne pas établir un règlement intérieur applicable aux stagiaires, en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 545-21,

- établir un règlement intérieur comprenant des dispositions non-conformes aux dispositions du présent chapitre,

- appliquer des sanctions disciplinaires non prévues au présent chapitre,

- ne pas respecter la procédure disciplinaire prévue au présent chapitre,

- ne pas réaliser l'élection des délégués.

Article Lp. 545-40

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Est puni d'une amende de 50 000 F CFP le fait de ne pas délivrer l'attestation de formation au stagiaire ou de délivrer une attestation non-conforme ou mensongère.

Article Lp. 545-41

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Est puni d'une amende de 450 000 F CFP le fait de ne pas respecter les dispositions en matière de pratiques commerciales prévues à l'article Lp. 545-22.

Article Lp. 545-42

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Est puni d'une amende de 450 000 F CFP le fait de ne pas tenir un compte séparé de l'activité de formation professionnelle continue en méconnaissance de l'article Lp. 545-23 ou de l'article Lp. 545-24.

Article Lp. 545-43

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Est puni d'une amende de 450 000 F CFP le fait de ne pas désigner un commissaire aux comptes en méconnaissance de l'article Lp. 545-25.

Article Lp. 545-44

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

En cas d'infractions définies aux articles Lp. 545-26 à Lp. 545-43, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut prononcer, par arrêté, la fermeture administrative de l'établissement pour une durée de sept jours, ou de trente jours en cas de récidive, durant laquelle le prestataire de formation devra régulariser sa situation.

Article Lp. 545-45

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Le recouvrement des amendes prévues à la présente sous-section est établi et poursuivi selon les modalités ainsi que les suretés, garanties et sanctions applicables en matière d'impôts sur les sociétés telles que définies au livre III du code des impôts.

Section 4 : Contrôle de la réalisation des actions de formation professionnelle continue agréées, conventionnées et financées par la Nouvelle-Calédonie dans le cadre de sa programmation

Implicitement abrogée par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 5

Chapitre VI : Contrôle de la formation professionnelle continue

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

Section 1 : Objet du contrôle et agents du contrôle

Sous-section 1 : Objet du contrôle

Article Lp. 546-1

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

La Nouvelle-Calédonie exerce un contrôle administratif et financier sur les dépenses de formation exposées par les employeurs au titre de leur obligation de financement de la formation professionnelle continue.

Voir aussi :

Article Lp. 546-2

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

La Nouvelle-Calédonie exerce un contrôle administratif et financier des activités en matière de formation professionnelle continue conduites par les prestataires de formation et leurs sous-traitants et les fonds d'assurance formation constitués et créés au titre de l'article Lp. 544-9.

Voir aussi :

Article Lp. 546-3

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

La Nouvelle-Calédonie exerce un contrôle administratif, technique et financier sur :

- les prestations de formation professionnelle continue telles que définies à l'article Lp. 541-3 pour lesquelles la Nouvelle-Calédonie apporte un concours financier ;

- les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation en matière de formation professionnelle continue au financement desquelles la Nouvelle-Calédonie concourt, quel que soit l'organisme qui les conduit.

Voir aussi :

Article Lp. 546-4

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

Les contrôles administratif, technique et financier tels que définis au présent chapitre portent sur l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques mis en œuvre pour la formation professionnelle continue, à l'exclusion des qualités pédagogiques.

Ce contrôle peut porter sur tout ou partie de l'activité, des prestations de formation ou des dépenses de l'organisme.

Sous-section 2 : Agents de contrôle

Article Lp. 546-5

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

Les contrôles administratifs, techniques et financiers tels que définis au présent chapitre sont réalisés par des agents de la Nouvelle-Calédonie assermentés et commissionnés à cet effet par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Ces agents sont tenus au secret professionnel dans les termes des articles 226-13 et 226-14 du code pénal. Ils exercent leur activité conformément aux dispositions de l'article 809 du code de procédure pénale.

Article Lp. 546-6

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

Les agents de la Nouvelle-Calédonie chargés du contrôle de la formation professionnelle continue sont habilités à constater par procès-verbal les infractions prévues aux articles Lp. 545-26 à Lp. 545-30. Les procès-verbaux dressés en application du présent article sont transmis au procureur de la République.

Article Lp. 546-7

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

Les agents de contrôle mentionnés à l'article Lp. 546-5 sont habilités à vérifier que les employeurs ont satisfait aux obligations imposées en matière de formation professionnelle continue par les dispositions du chapitre II du titre IV du livre III.

Article Lp. 546-8

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

Les articles Lp. 731-1 et Lp. 731-2 sont applicables aux faits et gestes commis à l'égard des agents en charge des contrôles prévus au présent titre.

Section 2 : Déroulement des opérations de contrôle

Article Lp. 546-9

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

Pour les besoins de leurs contrôles, les agents de la Nouvelle-Calédonie en charge du contrôle de la formation professionnelle continue sont habilités à solliciter des administrations, organismes de droit privé chargés d'une mission de service public ainsi que des organismes financiers, les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Les modalités du contrôle de la réalisation des prestations financées par la Nouvelle-Calédonie prévu à l'article Lp. 546-3 sont définies par délibération du congrès de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 546-1

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

Le droit de communication dont disposent les agents de contrôle s'étend aux livres de comptabilité et pièces annexes des employeurs et des organismes concernés.

Article R. 546-2

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

Les contrôles en matière de formation professionnelle continue peuvent être opérés soit sur place, soit sur pièces.

Les agents chargés du contrôle des prestations et actions de formation professionnelle financées par la Nouvelle-Calédonie disposent d'un pouvoir d'investigation les autorisant à :

– visiter les organismes de formation, leurs filiales et leurs sous-traitants ;

– enquêter, interroger les formateurs et les stagiaires et obtenir communication de tout document administratif, pédagogique, technique et financier en lien avec les prestations et actions de formation professionnelle continue ;

– avoir recours à des organismes ou à des personnes agréées pour effectuer une vérification des locaux et du matériel ;

– s'entourer d'experts techniques et pédagogiques. Les modalités de contrôle des prestations et actions de formation professionnelle financées par la Nouvelle-Calédonie sont définies par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 546-10

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

Les employeurs, les prestataires de formation, les organismes qui interviennent dans la mise en œuvre des prestations de formation présentent aux agents de contrôle, les documents et pièces établissant la réalité et le bienfondé des dépenses engagées par les employeurs.

A défaut, ces dépenses sont regardées comme non justifiées et ne libèrent pas l'employeur de son obligation.

Lorsque le défaut de justification est le fait du prestataire de formation, celui-ci rembourse à son cocontractant une somme égale au montant des dépenses rejetées.

Les employeurs justifient de la réalité des prestations de formation qu'ils conduisent lorsqu'elles sont financées par une collectivité publique ou un fonds d'assurance formation.

A défaut, ces prestations sont réputées ne pas avoir été exécutées et donnent lieu à un remboursement auprès de la collectivité ou du fonds qui les a financées.

Article Lp. 546-11

Remplacé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

Les organismes mentionnés aux articles Lp. 546-2 et Lp. 546-3 sont tenus, à l'égard des agents de contrôle :

- de présenter les documents et pièces établissant l'origine des produits et des fonds reçus ainsi que la nature et la réalité des dépenses exposées pour l'exercice des activités conduites en matière de formation professionnelle continue ;

- de justifier le rattachement et le bien-fondé de ces dépenses à leurs activités ainsi que la conformité de l'utilisation des fonds aux dispositions légales régissant ces activités.

A défaut de remplir ces conditions, les organismes font, pour les dépenses considérées, l'objet de la décision de rejet prévue à l'article Lp. 546-13.

Ils présentent tous documents et pièces établissant la réalité des prestations conventionnées.

A défaut, celles-ci sont réputées ne pas avoir été exécutées et donnent lieu à remboursement au cocontractant des sommes perçues conformément à l'article Lp. 546-10.

Article R. 546-6

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

En cas d'obstacle à l'accomplissement des contrôles réalisés par les agents mentionnés à l'article Lp. 546-5, la procédure d'évaluation d'office est mise en œuvre au plus tôt trente jours après l'envoi d'une mise en demeure de lever tout obstacle à l'exercice par les agents de contrôle de leurs missions.

L'évaluation d'office est établie à partir des déclarations souscrites en matière de formation professionnelle, des informations recueillies auprès des administrations et organismes visés à l'article Lp. 546-7.

Les bases ou les éléments servant au calcul des remboursements ou des versements à opérer au bénéfice du trésor public et leurs modalités de détermination sont notifiés par mise en demeure adressé à l'intéressé conformément à l'article R. 546-7.

Ces versements sont établis et recouvrés selon les modalités ainsi que les suretés, garanties et sanctions applicables en matière d'impôts sur les sociétés telles que définies au code des impôts de Nouvelle-Calédonie.

L'intéressé peut faire valoir ses observations sur la détermination des éléments chiffrés par l'administration.

Article R. 546-7

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

La mise en demeure est motivée. Elle précise le délai dont dispose l'intéressé pour permettre aux agents de débuter ou de reprendre le contrôle sur place et rappelle les dispositions applicables dans le cas où la procédure d'évaluation d'office est mise en œuvre.

Article Lp. 546-12

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

Les modalités de notification des résultats des contrôles prévus au présent chapitre sont précisées par délibération du congrès.

Article R. 546-8

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

La notification des résultats du contrôle prévue à l'article Lp 546-12 intervient dans un délai ne pouvant dépasser trois mois à compter de la fin de la période d'instruction avec l'indication des procédures dont l'organisme contrôlé dispose pour faire valoir ses observations.

Les résultats du contrôle peuvent comporter des observations adressées à l'organisme contrôlé.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas lorsque la procédure d'évaluation d'office est mise en œuvre. Le délai mentionné ci-dessus est alors de six mois à compter de la fin de la période fixée par la mise en demeure.

Cette notification interrompt la prescription courant à l'encontre du trésor public, au regard des versements dus et des pénalités fiscales correspondantes.

Article R. 546-9

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

La décision de l'autorité administrative ne peut être prise qu'au vu des observations écrites et après audition, le cas échéant, de l'intéressé, à moins qu'aucun document ni aucune demande d'audition n'aient été présentés avant l'expiration du délai prévu à l'article R. 546-3.

La décision est motivée et notifiée à l'intéressé.

Article R. 546-10

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

L'intéressé qui entend contester la décision administrative qui lui a été notifiée en application de l'article R. 545-8, saisit d'une réclamation, préalablement à tout recours devant le juge administratif, l'autorité qui a pris la décision.

Le rejet total ou partiel de la réclamation fait l'objet d'une décision motivée notifiée à l'intéressé.

Article Lp. 546-13

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

En cas de contrôle, les remboursements mentionnés à l'article Lp. 546-10 interviennent dans le délai fixé à l'intéressé pour faire valoir ses observations.

A défaut, l'intéressé verse au Trésor public, par décision de l'autorité administrative, une somme équivalente aux remboursements non effectués.

Article Lp. 546-14

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

Le recouvrement des versements exigibles au titre des contrôles réalisés en application du présent chapitre est établi et poursuivi selon les modalités ainsi que les suretés, garanties et sanctions applicables en matière d'impôts sur les sociétés telles que définies au livre III du code des impôts.

Article Lp. 546-15

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

Les organismes assurant des prestations de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue au sens de l'article Lp. 541-3, versent au Trésor public, solidairement avec leurs dirigeants de fait ou de droit, une somme égale au montant des dépenses ayant fait l'objet d'une décision de rejet en application de l'article Lp. 546-13.

Article Lp. 546-16

Créé par la loi du pays n° 2017-7 du 21 mars 2017 – Art. 6

Tout employeur ou prestataire de formation qui établit ou utilise intentionnellement des documents de nature à éluder l'une de ses obligations en matière de formation professionnelle ou à obtenir indûment le versement d'une aide, le paiement ou la prise en charge de tout ou partie du prix des prestations de formation professionnelle est tenu, par décision de l'autorité administrative, solidairement avec ses dirigeants de fait ou de droit, de verser au Trésor public une somme égale aux montants imputés à tort sur l'obligation en matière de formation ou indûment reçus.

Le refus de se soumettre aux contrôles prévus au présent chapitre donne lieu à évaluation d'office par l'administration des sommes faisant l'objet des remboursements ou des versements au Trésor public prévus au présent livre.

Article R. 546-3

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

Les personnes et organismes qui font l'objet d'un contrôle disposent d'un délai entre 3 et 30 jours pour présenter les documents et pièces demandées par les agents de contrôle.

Les résultats des contrôles prévus au présent chapitre sont notifiés à l'intéressé avec l'indication du délai dont il dispose pour présenter des observations écrites et demander, le cas échéant, à être entendu.

Ce délai ne peut être inférieur à trente jours à compter de la date de la notification.

Lorsque les contrôles ont porté sur des prestations financées par une collectivité publique, un employeur ou un fonds d'assurance formation, l'autorité administrative les informe, chacun pour ce qui les concerne des constats opérés.

Le cas échéant, les constats opérés sont adressés au service chargé de l'application de la législation du travail.

Article R. 546-4

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

Les décisions de rejet de dépenses et de versement mentionnées au présent livre prises par l'autorité administrative ne peuvent intervenir, après la notification des résultats du contrôle, que si une procédure contradictoire a été respectée.

Les remboursements mentionnés à l'article Lp. 546-10 interviennent dans le délai fixé à l'intéressé pour faire valoir ses observations.

A défaut, l'intéressé verse au trésor public, par décision de l'autorité administrative, une somme équivalente aux remboursements non effectués.

Article R. 546-5

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

Les personnes et organismes qui ont fait l'objet d'un contrôle sur place, sont informés de la fin de la période d'instruction par lettre recommandée avec avis de réception.

Des faits nouveaux constatés postérieurement à la réception de cette lettre peuvent justifier l'ouverture d'une nouvelle période d'instruction.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas lorsque la procédure d'évaluation d'office est mise en œuvre.

Article R. 546-11

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

Les décisions de rejet de dépenses et de versement sont transmises, s'il y a lieu, à l'administration fiscale.

Titre V : LE COMITE CONSULTATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Ce titre ne comporte pas de dispositions législatives.

Abrogé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, c)

Articles R. 551-1 à R. 551-11

Abrogés par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, c)

Abrogés.

Livre VI : STATUTS PARTICULIERS

Titre I : DISPOSITIONS SPECIFIQUES A CERTAINES PROFESSIONS

Chapitre I : Voyageurs, représentants ou placiers

Article Lp. 611-1

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

Article Lp. 611-2

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

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

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

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

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

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

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

En l'absence de contrat écrit, les personnes exerçant la représentation sont présumées être des voyageurs, représentants ou placiers soumis aux règles particulières du présent chapitre.

Jurisprudence

A été reconnu le statut de VRP pour une personne qui, sans contrat écrit, démarchait des clients pour une société et qui tenait une boutique appartenant à cette société. Le juge a considéré que l'exercice d'une activité commerciale dans une boutique constituait bien une autre activité pour le compte de ses employeurs (CAN, 19 novembre 2008, n° 08/29).

Les dispositions de l'article Lp. 611-2 du code du travail n'exigent pas pour définir le statut de VRP que les limites du secteur géographique soient immuables. La Cour de cassation l'a rappelé à

plusieurs reprises et même lorsque le contrat entre les parties contient une clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier le secteur de prospection (TTN, 13 mars 2012, n° 10/00154).

En l'absence de convention collective VRP en Nouvelle-Calédonie, il sera appliqué les textes de la convention Commerce et de l'AIT pour le calcul des indemnités (TTN, 13 mars 2012, n° 10/00154).

Il est de jurisprudence constante que le secteur attribué au VRP constitue un élément essentiel de son contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord (TTN, 13 mars 2012, n° 10/00154).

Le fait que le représentant continue à percevoir pendant son congé ses commissions habituelles sur les ordres pris dans son secteur en son absence, ne saurait le priver de l'indemnité de congé payé, ces commissions sur ces ordres constituant bien la rémunération de son activité antérieure (Soc., 29 octobre 1974) ;

Le droit à commission sur les ordres indirects ne se présume pas et doit résulter, soit du contrat de travail, soit d'un usage incontesté existant au niveau de l'entreprise (CAN, 3 novembre 2011, n° 10/00441).

Chapitre II : Journalistes

Article Lp. 612-1

Les dispositions du présent code sont applicables aux journalistes professionnels et assimilés, sous réserve des dispositions particulières du présent chapitre.

Jurisprudence

En raison de la nature particulière de son activité, un journaliste est amené à se déplacer et ne saurait être contraint de rester enfermé dans son bureau durant ses heures de travail. L'autonomie dont bénéficie le journaliste le place en dehors du cadre communément admis en matière d'horaires de travail (CAN, 2 avril 2008, n° 07/020).

Article Lp. 612-2

Est journaliste professionnel toute personne qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse ou dans une ou plusieurs entreprises de communication audiovisuelle et qui en tire le principal de ses ressources.

Le correspondant, qu'il travaille en Nouvelle-Calédonie, sur les autres parties du territoire de la République ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il reçoit des rémunérations fixes et remplit les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Jurisprudence

L'appréciation de l'existence d'une collaboration constante et régulière imposée par l'article Lp. 612-2 du CTNC doit s'effectuer au regard des autres activités professionnelles exercées par le journaliste ou journaliste assimilé.

Ainsi, ces dispositions admettent qu'un journaliste puisse travailler pour une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidienne ou périodiques ou dans une ou plusieurs agences de presse ou dans une ou plusieurs entreprise de communication audiovisuelle et qu'il en retire l'essentiel de ses ressources.

Peu importe qu'aucune collaboration ne constitue l'essentiel de ses ressources, il suffit que l'activité journalistique soit sa source de revenu principale par rapport à son autre activité. Peu importe en l'espèce la multiplicité des collaborations et la perception de revenus d'autres entreprises que ceux provenant de la société opposante.

Par ailleurs, la jurisprudence considère que le journaliste pigiste est assimilé à un journaliste professionnel permanent lorsque l'entreprise de presse fournit régulièrement pendant une certaine période du travail à celui-ci.

Pigiste : La jurisprudence n'exige aucune durée de l'activité de pigiste au sein de l'entreprise. Il suffit que celui-ci ait travaillé régulièrement pendant une certaine période pour l'entreprise concernée (TTN, 25 septembre 2018, n° 18/178).

Article Lp. 612-3

Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction : rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque, qu'une collaboration occasionnelle.

Article Lp. 612-4

Abrogé par la loi du pays n° 2016-10 du 13 mai 2016 – Art. 1er
Rétabli par la loi du pays n° 2018-1 du 16 janvier 2018 – Art. 1er-I

Un exemplaire de la charte déontologique prévue à l'article 2 bis de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse est remis à tout journaliste lors de son embauche et à tout journaliste employé dans une entreprise de presse, de publication quotidienne ou périodique, une agence de presse, une entreprise de communication au public par voie électronique ou de communication audiovisuelle, dans un délai de trois mois suivant l'adoption de la charte par cette entreprise ou cette agence.

Article Lp. 612-5

Créé par la loi du pays n° 2013-6 du 27 septembre 2013 – Art. unique
Modifié par la loi du pays n° 2018-1 du 16 janvier 2018 – Art. 1er-II

Dans les entreprises mentionnées à l'article Lp. 612-2, en cas de rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail à durée indéterminée d'un journaliste professionnel, celui-ci a

droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant, pour chaque année ou fraction d'année de collaboration, à un mois de la rémunération perçue antérieurement à la rupture du contrat, dans la limite de quinze ans d'ancienneté..

En cas de faute grave ou de fautes répétées, les dispositions du présent article ne sont pas applicables.

Article Lp. 612-6

Créé par la loi du pays n° 2013-6 du 27 septembre 2013 – Art. unique

Si la rupture du contrat de travail survient à l'initiative du journaliste professionnel, les dispositions de l'article Lp. 612-5 sont applicables, lorsque cette rupture est motivée par l'une des circonstances suivantes :

1° cession de l'entreprise ;

2° cessation de l'activité de presse à la rédaction de laquelle participe le journaliste, pour quelque cause que ce soit ;

3° changement notable dans le caractère ou l'orientation de l'activité de presse à la rédaction de laquelle participe le journaliste, si ce changement crée, pour celui-ci, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux.

Pour application du 1°, la rupture du contrat de travail doit intervenir dans les 12 mois suivant la cession du journal ou du périodique.

Les dispositions du 1°) et du 2°) s'appliquent aux contrats de travail en cours à la date d'entrée en vigueur du présent article.

Article Lp. 612-7

Créé par la loi du pays n° 2013-6 du 27 septembre 2013 – Art. unique

Toute stipulation contractuelle contraire aux dispositions des articles Lp. 612-5 et Lp. 612-6 du présent code est nulle.

Article Lp. 612-8

Créé par la loi du pays n° 2018-1 du 16 janvier 2018 – Art. 1er-III

Le journaliste professionnel dispose d'une carte d'identité professionnelle dont les conditions de délivrance, la durée de validité, les conditions dans lesquelles elle peut être annulée sont celles déterminées pour l'application de l'article L. 7111-6 du code du travail métropolitain.

Chapitre III : Gens de mer

Remplacé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Section 1 : Champ d'application

Article Lp. 613-1

Remplacé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Pour l'application du présent chapitre est considéré comme :

- marin, toute personne, identifiée par l'autorité maritime comme marin professionnel, qui contracte un engagement maritime en vue d'occuper à bord d'un navire un emploi relatif à son exploitation,

- gens de mer, tout marin ou toute autre personne exerçant une activité professionnelle salariée à bord d'un navire pour le compte de l'armateur ou de tout autre employeur. Les personnes qui interviennent de manière occasionnelle et pour une courte durée à bord d'un navire ne sont pas considérées comme gens de mer.

Néanmoins, toute personne exerçant à bord une activité professionnelle non salariée est soumise aux dispositions des articles Lp.613-2, Lp. 613-15 à Lp.613-23, Lp.613-32, Lp.613-37, Lp.613-38, et Lp.613-44 à Lp.613-52.

Les dispositions du présent code sont applicables aux gens de mer, sous réserve des dispositions du présent chapitre.

Jurisprudence

Dans le cas d'un contrat de travail signé par les parties antérieurement à la loi n° 2016-5 du 11 février 2016 relative aux gens de mer, les dispositions du code du travail et de l'AIT ainsi que les dispositions de la convention commerce s'appliquent compte tenu des dispositions de l'article Lp. 613-1 du code du travail dans sa rédaction en vigueur au moment de la conclusion du contrat (TTN, 23 mai 2018, n° 16/103).

Article R. 613-1

L'autorité compétente mentionnée à l'article Lp. 613-3 est le chef du service de la marine marchande et des pêches maritimes.

Section 2 : Conditions d'emploi

Article Lp. 613-2

Remplacé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

L'emploi à bord d'un navire de toute personne de moins de 16 ans est interdit.

Article Lp. 613-3

Remplacé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

La surveillance médicale des salariés exerçant la profession de marin est assurée par le service de santé au travail de leur entreprise, ou à défaut par le médecin désigné par l'autorité administrative.

Article Lp. 613-4

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

A bord des navires, la formalité prévue à l'article Lp. 422-2 relatif au registre unique du personnel, est réputée accomplie par l'inscription du marin sur le rôle d'équipage du navire. La demande d'inscription du marin sur le rôle d'équipage du navire est déposée par l'armateur ou son représentant auprès de l'autorité maritime.

Section 3 : Le contrat d'engagement maritime

Article Lp. 613-5

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Tout service accompli à bord d'un navire par un marin, sous l'autorité et les directives du capitaine, donne lieu à la rédaction d'un contrat de travail avec l'armateur.

Ce contrat de travail, aussi dénommé contrat d'engagement maritime, est régi par le présent chapitre.

Le contrat d'engagement maritime peut être conclu à durée indéterminée, à durée déterminée dans les cas mentionnés à l'article Lp. 123-2, ou au voyage.

Article Lp. 613-6

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Le marin doit disposer d'un délai suffisant avant l'embarquement, en rapport avec la durée du contrat, afin de lui permettre d'examiner le contrat d'engagement et demander conseil avant de le signer. Le contrat d'engagement est établi par écrit en deux exemplaires signés par le marin et l'armateur. Le marin reçoit un exemplaire original de son contrat avant l'embarquement.

A bord des navires de jauge brute supérieure à deux cents, le capitaine conserve une copie des contrats d'engagement maritime ainsi qu'une copie des contrats de travail des autres gens de mer. A bord des navires effectuant des voyages internationaux, une copie des contrats d'engagement maritime ainsi qu'une copie des contrats de travail des autres gens de mer est également disponible en anglais.

Le capitaine conserve également un exemplaire d'un contrat-type ainsi que des éléments des conventions et accords collectifs qui portent sur les matières contrôlées au titre des inspections par l'Etat du port, dans une ou plusieurs langues étrangère dont au moins une en anglais.

Article Lp. 613-7

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Le contrat d'engagement indique :

1° Le nom, le prénom, la date et le lieu de naissance du marin ;

2° Le nom et l'adresse de l'armateur ;

3° Si l'engagement est conclu à durée indéterminée, à durée déterminée ou au voyage ;

4° Le terme du contrat lorsque le contrat est conclu à durée déterminée ou le port de destination lorsque le contrat est conclu pour un voyage ;

5° La durée du préavis à respecter en cas de rupture du contrat d'engagement maritime à l'initiative de l'une des deux parties ;

6° Le nom du navire, ou le nom des navires en cas de rôle collectif, ou le nom de l'entreprise en cas de rôle d'entreprise, sur lequel le marin est engagé, ainsi que la fonction exercée à bord.

7° Le lieu et la date de conclusion du contrat, ainsi que le port d'embarquement ;

8° Le montant du salaire et des accessoires. Dans le secteur de la pêche, lorsque la rémunération consiste, en tout ou partie, en une part du résultat de la vente des produits de la pêche, il est fait mention des éléments inclus dans les frais communs, de la répartition du produit entre l'armement et l'équipage ainsi que la part revenant au marin. Lorsque le marin pêcheur perçoit une rémunération variable calculée en fonction du volume de captures réalisé, il est fait mention de ces éléments variables ainsi que des volumes de captures correspondants.

9° Le régime social d'affiliation du marin et les risques couverts par ce régime ;

10° La référence aux conventions et accords collectifs applicables ;

11° La durée des congés payés auxquels a droit le marin, soit en application du présent chapitre, soit en application d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail lorsque cette durée est plus importante.

12° Lorsque les conditions sont réunies, le droit au rapatriement tel que fixé par le présent chapitre.

Article Lp. 613-8

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Lorsque le contrat d'engagement maritime comporte une période d'essai, seules les périodes de travail à bord du navire sont prises en compte dans le décompte de la durée de la période indiquée.

Lorsqu'il est mis fin au contrat d'engagement maritime pendant, ou au terme de la période d'essai, la rupture du contrat n'intervient qu'à l'arrivée au prochain port d'escale.

Pour un engagement à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à trois mois au plus, éventuellement renouvelable une seule fois, pour les officiers et à un mois, éventuellement renouvelable une seule fois, pour les autres membres de l'équipage.

Lorsque l'engagement est conclu à durée déterminée ou au voyage, la période d'essai est fixée à un jour par semaine, dans la limite de deux semaines s'il est conclu pour une durée inférieure à six mois, et dans la limite d'un mois s'il est conclu pour une durée supérieure à six mois. Lorsqu'un contrat au voyage porte sur une période inférieure à deux semaines, la période d'essai prend fin au premier port d'escale s'il y en a un.

Article Lp. 613-9

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

La durée maximale d'une période d'embarquement accomplie dans le cadre d'un contrat d'engagement maritime, à durée indéterminée ou à durée déterminée, est limitée à trois mois. Cette durée peut être augmentée par convention ou accord collectif sans toutefois dépasser neuf mois.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux contrats de travail des gens de mer.

Article Lp. 613-10

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Par dérogation à l'article Lp. 123-17, lorsque le terme du contrat d'engagement à durée déterminée vient à échoir au cours d'une période de navigation, celui-ci est automatiquement reporté jusqu'à l'arrivée au prochain port d'escale.

La durée de cette prolongation n'entre pas en compte dans le calcul des durées maximales des contrats de travail à durée déterminée définies par l'article Lp. 123-2.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux contrats de travail des gens de mer.

Article Lp. 613-11

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Le contrat d'engagement au voyage a pour objet la réalisation d'une expédition maritime précisément définie.

Le contrat d'engagement au voyage indique le port de départ, le port de destination dans lequel le contrat prend fin, la durée approximative du voyage, ainsi que la durée au-delà de laquelle le marin est en droit de demander son débarquement au premier port d'escale venu.

Le contrat au voyage ne peut pas être conclu pour remplacer un marin dont l'absence résulte d'un conflit collectif du travail.

L'indemnité compensatrice de congés payés prévue par l'article Lp. 123-7, ainsi que l'indemnité de précarité définie par l'article Lp. 123-14, s'appliquent aux contrats d'engagement au voyage.

Article Lp. 613-12

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Lorsqu'un ou plusieurs contrats d'engagement à durée déterminée, ou au voyage, sont conclus avec le même salarié pendant douze mois consécutifs, tout nouveau contrat d'engagement à durée déterminée, ou au voyage, conclu dans la continuité du précédent, est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Cette disposition n'est pas applicable aux contrats conclus pour remplacer un marin temporairement absent, ou pour permettre au marin d'accomplir le temps de navigation nécessaire dans le cadre d'une formation professionnelle maritime.

Article Lp. 613-13

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

La durée du préavis à respecter en cas de rupture du contrat d'engagement maritime, à l'initiative de l'une des deux parties, au-delà de la période d'essai, ne peut être inférieure à sept jours lorsque le marin a une ancienneté inférieure à six mois. Ce délai est porté à un mois pour les marins ayant une ancienneté comprise entre six mois et deux ans et à deux mois pour les marins ayant une ancienneté supérieure à deux ans.

Le marin peut résilier de manière anticipée le contrat d'engagement à durée déterminée ou au voyage, sans ouvrir droit pour l'armateur à des dommages-intérêts, lorsqu'il est établi que cette rupture intervient pour des raisons humanitaires ou d'urgence.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux contrats de travail des gens de mer.

Article Lp. 613-14

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

En cas de licenciement pour motif économique consécutif à la perte ou au naufrage du navire, le marin perçoit une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article Lp. 122-27.

Section 4 : Obligations générales et responsabilité de l'armateur

Article Lp. 613-15

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Les dispositions de la présente section s'appliquent à tous les gens de mer.

La responsabilité de l'armateur vis-à-vis des personnes embarquées peut être recherchée à la suite de tout fait survenu à bord sauf lorsqu'il est imputable à une faute de leur employeur.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions peuvent être précisées par une convention préalable à l'embarquement passée entre les parties.

Article Lp. 613-16

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

L'armateur organise et prend en charge le rapatriement des marins, lorsque le navire se trouve dans un port autre que le port d'embarquement du marin, dans les circonstances suivantes :

1° à l'expiration d'un contrat à durée déterminée ou au voyage 2° Au terme de toute période de navigation de trois mois ; cette durée peut être augmentée par voie de convention ou d'accord collectif sans pouvoir dépasser neuf mois ;

3° en cas de rupture du contrat d'engagement maritime à l'initiative de l'armateur, pendant ou après la période d'essai, ou en cas de débarquement pour motif disciplinaire. Le remboursement des frais engagés pourra toutefois être demandé au marin par l'armateur à l'issue du rapatriement lorsque celui-ci est consécutif à une faute grave ou lourde du salarié ;

4° lorsque l'armateur n'est plus en mesure de remplir ses obligations légales ou contractuelles,

5° en cas de maladie ou d'accident ou pour toute autre raison médicale, si le marin est médicalement reconnu apte à voyager ;

6° en cas de cessation de l'emploi du marin, de vente du navire, de changement d'immatriculation du navire, ou pour toute autre raison similaire ;

7° quand le navire fait route vers une zone de guerre où le marin n'accepte pas de se rendre.

Article Lp. 613-17

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Le rapatriement comprend :

1° la prise en charge des frais de transport du marin et de ses bagages, dans la limite de trente kilogrammes, par des moyens appropriés et rapides ;

2° la prise en charge du logement et de la nourriture jusqu'à l'arrivée à destination ;

3° la rémunération et les indemnités dues entre le départ du navire et l'arrivée du marin à son lieu de rapatriement ;

4° la prise en charge du traitement médical, si nécessaire, en attendant que le marin soit reconnu apte à voyager ;

La destination du rapatriement est par défaut le lieu de résidence du marin, ou tout autre lieu défini par convention entre les parties.

Le temps nécessaire au rapatriement ne peut être déduit des congés payés du marin.

Article Lp. 613-18

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

L'armateur doit être en mesure de garantir financièrement le rapatriement éventuel des marins. Aucune avance ne peut être exigée du marin en vue de couvrir les frais de rapatriement.

Article Lp. 613-19

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

L'armateur organise les soins à bord, et maintient en conformité le matériel ainsi que la dotation médicale embarquée, conformément à la réglementation applicable en matière de sécurité des navires.

Article Lp. 613-20

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Les marins disposent du droit de consulter un médecin ou un dentiste dans un port d'escale lorsque cela est réalisable.

Les frais médicaux, y compris le traitement médical, l'hospitalisation, la fourniture des médicaments et autres moyens thérapeutiques, engendrés par la maladie ou l'accident survenu au marin depuis le commencement de son service sont à la charge de l'armateur. Cette prise en charge intervient jusqu'à la fin du rapatriement du marin si cela est nécessaire.

Article Lp. 613-21

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Les frais funéraires y compris le rapatriement du corps et des effets personnels d'un marin décédé à bord, ou en escale, sont à la charge de l'armateur.

Article Lp. 613-22

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Les gens de mer ont droit à la nourriture et à l'eau potable gratuitement pendant toute la durée de leur service à bord. Cette prise en charge couvre également les périodes d'acheminement lorsque le port d'embarquement et de débarquement se situent hors de la Nouvelle-Calédonie.

Dans le secteur de la pêche, lorsque les marins sont rémunérés sur une part du produit des ventes, il peut être dérogé à l'alinéa précédent en imputant la charge correspondante sur les frais communs déduits de la masse nette partageable.

L'approvisionnement en eau potable et en nourriture est réalisé en quantité suffisante pour couvrir les besoins de l'ensemble des gens de mer présents à bord pendant toute la durée de leur embarquement. La nourriture servie doit être d'une qualité satisfaisante, disposer d'une valeur nutritive suffisante et tenir compte des habitudes culturelles des gens de mer présents à bord.

Lorsqu'au moins dix gens de mer sont embarqués, le personnel affecté à la préparation des repas pris à bord doit avoir reçu une formation adaptée. Lorsque le navire concerné est un navire de commerce, un cuisinier est affecté à la préparation des repas à bord après avoir reçu une formation de cuisinier embarqué.

Lorsque l'embarquement est d'une durée inférieure à 24 heures, la fourniture de nourriture peut être remplacée par une indemnité de valeur équivalente, dont le montant est déterminé par accord collectif ou, à défaut, par le contrat de travail.

Article Lp. 613-23

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Les marins sont logés gratuitement à bord du navire pendant toute la durée de l'embarquement. A bord des navires autres que de pêche cette obligation comprend également la fourniture des effets de couchage.

L'ensemble des locaux affectés à l'équipage comprenant les cabines et leur mobilier, les installations sanitaires, les réfectoires et salles à manger, les locaux de récréation et l'infirmerie sont conçus et maintenus en état par l'armateur conformément à la réglementation applicable en matière de sécurité des navires.

L'existence, la nature, le volume et le confort de ces locaux sont en rapport avec la dimension et la configuration du navire, ainsi que la durée de la navigation pratiquée.

Chaque marin est tenu d'effectuer, en dehors du temps de service, la mise en état de propreté de son poste d'équipage.

Section 5 : Durée du travail

Article Lp. 613-24

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

La présente section s'applique aux gens de mer.

Article Lp. 613-25

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Est considéré comme temps de travail effectif le temps pendant lequel le personnel embarqué est, suite à un ordre donné, à la disposition du capitaine, hors des locaux qui lui servent d'habitation à bord.

Sous-section 1 : Navires autres que de pêche

Article Lp. 613-26

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

La durée légale du travail à bord des navires autres que de pêche est fixée par l'article Lp. 221-1.

Cette durée peut être annualisée par voie de convention ou d'accord collectif.

Article Lp. 613-27

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Lorsque l'organisation du travail à bord du navire est établie sur une base hebdomadaire, le régime des heures supplémentaires est régi par les articles Lp. 221-3 à Lp. 221-12.

Article Lp. 613-28

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Le travail à bord des navires peut, par voie de convention ou d'accord collectif, être organisé sous forme de cycles réguliers alternant des périodes d'embarquement et des périodes de repos à terre.

Le calcul du nombre d'heures supplémentaires, pour l'application des dispositions des articles Lp. 221-3 à Lp. 221-12, est établi d'après la durée du travail hebdomadaire moyenne du cycle.

Article Lp. 613-29

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Une convention ou un accord collectif peut prévoir le remplacement du paiement des heures supplémentaires accomplies dans la limite des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, par l'octroi de jours de repos compensateurs. Dans ce cas, les articles Lp. 221-3 à Lp. 221-13 ne sont pas applicables.

La convention ou l'accord collectif définit le nombre de jours de repos compensateurs acquis par mois d'embarquement ; ce nombre ne peut être inférieur à huit jours par mois d'embarquement.

Les jours de repos compensateurs acquis par mois d'embarquement, ou proportionnellement à la durée d'embarquement effectuée, sont obligatoirement pris à terre et ne se confondent pas avec les jours de congés payés prévus par l'article Lp. 613-40, ni avec les jours de repos hebdomadaires dont la prise est différée à l'issue de l'embarquement, ni avec les jours fériés chômés en vigueur dans l'entreprise.

Article Lp. 613-30

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

La durée maximale quotidienne du travail à bord des navires autres que de pêche est de douze heures par période de vingt-quatre heures.

A bord des remorqueurs et chalands qui ne sortent pas des ports et rades, à bord des navires du service de pilotage, la durée maximale quotidienne du travail peut être portée à quatorze heures par période de vingt-quatre heures par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Dans ce cas, la convention ou l'accord collectif prévoit des mesures assurant le respect en toutes circonstances de l'obligation de veille ainsi que des mesures compensatoires sous forme de repos ou congés supplémentaires.

Le repos quotidien ne peut être inférieur à dix heures par période de vingt-quatre heures. Ce repos ne peut-être fractionné en plus de deux périodes dont l'une d'une durée d'au moins six heures consécutives.

L'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne peut dépasser quatorze heures.

Article Lp. 613-31

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

La durée maximale de travail à bord des navires autres que de pêche est de soixante-douze heures par période de sept jours.

A bord des remorqueurs et chalands qui ne sortent pas des ports et rades, cette durée peut être portée à quatre-vingt-quatre heures par période de sept jours par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, la convention ou l'accord collectif prévoit des mesures assurant le respect en toutes circonstances de l'obligation de veille ainsi que des mesures compensatoires sous forme de repos ou de congés supplémentaires.

Article Lp. 613-32

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Sur ordre du capitaine, les durées maximales de travail définies dans la présente section peuvent être dépassées en cas d'urgence pour assurer la sécurité immédiate du navire, de ses passagers ou de sa cargaison, ou pour porter secours ou assistance à d'autres navires ou d'autres personnes en détresse en mer.

Le marin, quel que soit le genre d'armement du navire, est tenu de travailler au sauvetage du navire et à la récupération de ses débris, des effets naufragés et de la cargaison.

Article Lp. 613-33

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Un tableau précisant l'organisation du travail à bord est affiché dans les locaux réservés à l'équipage.

Ce tableau définit, pour chaque fonction, les périodes de travail et de repos en service à la mer et en service au port. Il mentionne le nombre maximal d'heures de travail prescrit par le présent code ou la convention collective applicable.

A bord des navires dont la jauge est supérieure à deux cent cinquante qui effectuent une navigation internationale ce tableau est également tenu en anglais.

Article Lp. 613-34

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Le capitaine ou son représentant établit et tient à jour un registre des heures quotidiennes de travail effectuées. Chaque feuillet du registre mentionne l'ensemble des journées de travail accomplies par un marin au cours d'un mois, en précisant pour chacune d'entre elles les heures de travail et de repos.

En fin de mois le marin émarge le feuillet le concernant ; une copie de celui-ci lui est remise après avoir été signée par le capitaine ou son représentant.

Ce registre peut être consulté par les délégués de bord.

Sous-section 2 : Navires de pêche

Article Lp. 613-35

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

A bord des navires de pêche la durée légale du travail est calculée en nombre de jours de mer par an, sur une base annuelle de deux cent cinquante jours, comprenant les périodes de service à la mer et les périodes de travail effectuées à terre.

Le plafond des jours de mer est fixé à deux cent soixante-quinze jours par an.

Les jours de mer supplémentaires accomplis entre le seuil de deux cent cinquante jours et le plafond de deux cent soixante-quinze jours par an ouvrent droit à une majoration de salaire de vingt-cinq pour cent.

Article Lp. 613-36

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

A bord des navires de pêche la durée minimale de repos ne peut être inférieure à dix heures par période de vingt-quatre heures et soixante-dix-sept heures par périodes fixes de sept jours décomptées à partir de l'appareillage du navire.

Le repos de dix heures par période de vingt-quatre heures contient au minimum une période de six heures consécutives ou deux périodes de quatre heures consécutives.

Le capitaine établit et tient à jour un document sur lequel sont consignées les heures de repos de l'équipage.

Article Lp. 613-37

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Sur ordre du capitaine, les durées maximales de travail définies dans la présente sous-section peuvent être dépassées en cas d'urgence pour assurer la sécurité immédiate du navire, de ses passagers ou de sa cargaison, ou pour porter secours à d'autres navires ou d'autres personnes en détresse en mer. Les durées maximales de travail peuvent également être dépassées pour permettre la récupération des apparaux de pêche perdus en mer.

Le marin, quel que soit le genre d'armement du navire, est tenu de travailler au sauvetage du navire et à la récupération de ses débris, des effets naufragés et de la cargaison.

Section 6 : Salaires

Article Lp. 613-38

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

En cas d'embarquement d'une durée supérieure à un mois en dehors des eaux territoriales de la Nouvelle-Calédonie l'armateur prend les mesures nécessaires afin de permettre aux gens de mer de faire parvenir, à leur demande, tout ou partie de leur rémunération à leur famille, aux personnes à leur charge ou à leurs ayants droit.

Article Lp. 613-39

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Les marins pêcheurs rétribués soit à salaire fixe, soit sur une part du produit des ventes, ou en fonction du volume de captures réalisé, perçoivent une rémunération au moins égale au salaire minimum agricole garanti prévu par le présent code.

Les frais communs déduits de la masse nette partageable, en cas de rémunération à la part du produit des ventes, ne peuvent comprendre que des charges de produits consommables nécessaires à la réalisation de la campagne de pêche.

Section 7 : Repos et congés

Article Lp. 613-40

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

La durée du congé annuel est pour les marins, de trois jours par mois de service.

Article Lp. 613-41

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Le droit au repos hebdomadaire des gens de mer, tel que défini par l'article Lp. 231-2, peut être attribué, en fonction de l'activité maritime de l'entreprise, de la manière suivante :

1° le dimanche ;

2° un autre jour de la semaine par roulement ;

3° lors d'une escale ou de manière différée à l'issue de l'embarquement en cas de navigation supérieure à six jours consécutifs. Dans ce cas, le repos hebdomadaire différé est pris dans un délai maximum de quatre mois à l'issue de l'embarquement.

Jurisprudence

Les dispositions de l'article Lp. 613-40 du CTNC (travail dominical des gens de mer) qui ont été créées par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2005 ne sont pas applicables au contrat de travail ayant été signé en mai et dont la fin d'exécution est antérieure à cette loi. Il convient donc de se référer aux dispositions du CTNC alors applicables aux marins et notamment celles des articles Lp. 231-1 et suivants du CTNC selon lesquelles tout salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, en principe le dimanche (TTN, 23 mai 2018, n°18/86).

Section 8 : Grève et conflits collectifs

Article Lp. 613-42

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Les marins affectés à une fonction prévue dans la fiche d'effectif du navire visée par l'autorité maritime, ne peuvent exercer le droit de grève durant la période de navigation comprise entre l'appareillage et la fin des manœuvres d'accostage dans le prochain port d'arrivée. En dehors de cette période, le droit de grève de ces marins peut s'exercer sans préjudice des autres dispositions particulières du présent code relatives à l'exercice du droit de grève.

Section 9 : Santé et sécurité au travail

Article Lp. 613-43

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Le salarié relevant du statut des gens de mer ayant un motif raisonnable de penser qu'il se trouve exposé à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé en avise immédiatement le capitaine

du navire, qui prend sans délai les mesures et donne les instructions nécessaires à l'équipage en vue du rétablissement d'une situation normale. Dès le retour à une situation normale, le capitaine du navire consigne sur le journal de bord la nature et la cause du danger, le nom du marin exposé, ainsi que les mesures prises, et en informe les délégués de bord.

Une copie de la page du livre de bord relative à cette situation est transmise à l'autorité maritime.

Section 10 : Obligations professionnelles des marins et discipline à bord

Article Lp. 613-44

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Les salariés relevant du statut des gens de mer sont soumis au règlement intérieur de l'entreprise ainsi qu'aux dispositions prévues par le présent code en matière de droit disciplinaire, sans préjudice des prérogatives accordées par la loi au capitaine du navire pour maintenir la police intérieure et la discipline du bord.

Les gens de mer peuvent présenter au capitaine ou à son représentant, soit directement, soit par l'intermédiaire des délégués de bord, toute plainte ou réclamation relative aux conditions de travail et de vie à bord.

Nul ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir présenté une plainte ou une réclamation, ou pour avoir assisté un marin dans l'emploi précité.

Section 11 : Jeunes travailleurs

Article Lp. 613-45

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

La durée du travail des jeunes âgés de moins de dix-huit ans, employés à bord des navires de pêche ainsi que des navires autres que de pêche, est limitée à huit heures par jour et trente-neuf heures par semaine.

Des dérogations peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'autorité mentionnée à l'article Lp. 711-2 après avis conforme du médecin du travail mentionné à l'article Lp. 613-3.

Article Lp. 613-46

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Tout travail, ou service de quart de nuit, de vingt heures à cinq heures est interdit aux jeunes âgés de moins de dix-huit ans.

Pour des raisons pédagogiques liées au suivi d'une formation en alternance ou d'un enseignement professionnel, une dérogation au travail de nuit peut être accordée par l'autorité mentionnée à l'article Lp. 711-2 après avis conforme du médecin du travail mentionné à l'article Lp. 613-3.

Article Lp. 613-47

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Les jeunes âgés de moins de dix-huit ans bénéficient d'au moins un jour de repos par semaine.

Lorsque la durée de l'expédition maritime est supérieure à six jours, le repos hebdomadaire est pris à bord.

Article Lp. 613-48

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Les jeunes âgés de moins de dix-huit ans embarqués sur un navire, dans le cadre d'un contrat d'engagement maritime ou d'une convention avec un établissement scolaire ou un organisme de formation, ne peuvent être employés aux travaux suivants :

1° opérations de maintenance à la machine et service de quart à la machine sans surveillance ;

2° conduite des engins de pêche au filage et au virage ;

3° conduite et entretien des engins de traction, de manutention ou de levage de charges,

4° dans les chambres froides et les congélateurs ;

5° travaux en hauteur ;

6° travaux hyperbares ;

7° fonction de cuisinier.

Section 12 : Dispositions pénales

Article Lp. 613-49

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Le fait de méconnaître l'interdiction de recourir au contrat d'engagement au voyage prévue au troisième alinéa de l'article Lp. 613-11 est puni d'une amende de 447 500 CFP.

Article Lp. 613-50

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Est puni d'une amende de 895 000 CFP le fait pour l'armateur de ne pas organiser le rapatriement des gens de mer dans les circonstances et les conditions prévues aux articles Lp. 613-16 et Lp. 613-17.

Article Lp. 613-51

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Est puni d'une amende de 895 000 CFP le fait pour l'armateur :

- de ne pas organiser les soins à bord lorsque l'état d'une ou plusieurs personnes embarquées le nécessite, conformément aux dispositions de l'article Lp. 613-19,

- de ne pas disposer à bord du matériel médical ou de la dotation médicale prévue par la réglementation, conformément aux dispositions de l'article Lp. 613-19,

- de ne pas prendre les mesures permettant aux gens de mer de consulter un médecin ou un dentiste dans un port d'escale lorsque cela est réalisable, conformément aux dispositions de l'article Lp. 613-20,

- de ne pas prendre en charge les frais médicaux, y compris le traitement médical, l'hospitalisation, la fourniture des médicaments et autres moyens thérapeutiques, engendrés par la maladie ou l'accident survenu au marin depuis le commencement de son service jusqu'à la fin du rapatriement du marin le cas échéant, conformément aux dispositions de l'article Lp. 613-20.

Article Lp. 613-52

Créé par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 1er-I

Est puni d'une amende de 447 500 CFP le fait pour l'armateur :

- de ne pas offrir gratuitement aux gens de mer, ou de leur offrir moyennant paiement ou retenue sur salaire ou toute compensation en nature, la nourriture et l'eau potable en quantité et en qualité appropriée, conformément aux dispositions de l'article Lp. 613-22,

- de ne pas loger gratuitement les marins à bord ou, à bord des navires autres que de pêche, de ne pas leur offrir les effets de couchage, conformément aux dispositions de l'article Lp. 613-23,

- de ne pas maintenir dans un état satisfaisant les locaux affectés à l'équipage, conformément aux dispositions de l'article Lp. 613-19.

Chapitre IV : Mineurs

Article Lp. 614-2

La durée de présence dans les mines souterraines considérée comme durée de travail effectif, ne peut excéder trente-huit heures quarante minutes par semaine.

Des conditions spéciales du travail peuvent être définies pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans.

Chapitre V : Artistes

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Section 1 : Définition et modalités du portage salarial

Article Lp. 615-1

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Les prestations artistiques qui sont fournies contre paiement d'une rémunération, peuvent faire l'objet de missions contractualisées dans le cadre du portage salarial.

Sont notamment considérées comme des prestations artistiques pour l'application du présent chapitre la conception ou création, l'exécution ou l'interprétation d'une œuvre au sens des articles L. 112-1 et L. 112-2 du code de la propriété intellectuelle.

Un arrêté du gouvernement fixe en tant que de besoin la liste des prestations artistiques relevant du présent article.

Article Lp. 615-2

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une structure de portage salarial agréée, une personne portée et des clients, comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par la structure de portage salarial.

Article Lp. 615-3

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

La personne portée apporte sa clientèle. Elle négocie directement avec la personne cliente la nature de la prestation à réaliser et la rémunération.

La structure de portage salarial n'a pas l'obligation de fournir du travail au salarié.

Les droits de la personne portée sur son apport de clientèle sont garantis.

Article Lp. 615-4

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Lorsque le contrat de travail conclu avec la structure de portage salarial est à temps partiel, il peut ne pas mentionner de durée minimale du travail. De même, ni les périodes de travail, ni la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes n'ont à être précisées.

Article Lp. 615-5

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Les dispositions des articles Lp. 142-1 et Lp. 142-2 relatives au salaire minimum garanti sont applicables au portage salarial.

Article Lp. 615-6

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Les excédents éventuels d'encaissement de la structure de portage salarial sont versés à la personne portée sous forme de salaires complémentaires après déduction des charges imputables.

Article Lp. 615-7

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Le défaut de paiement de la prestation par le client est sans incidence sur le versement de la rémunération à la personne portée.

La rémunération est versée mensuellement.

Section 2 : Les personnes portées

Article Lp. 615-8

Toute personne peut conclure avec une structure de portage salarial agréée une convention de portage salarial telle que mentionnée à l'article Lp. 615-1, pour la réalisation d'une prestation artistique.

Cette convention est présumée être un contrat de travail, quel que soit le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties.

Il n'y a pas lieu de rechercher s'il existe entre la personne portée et la structure de portage salarial un lien de subordination juridique.

Article Lp. 615-9

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

La présomption instituée à l'alinéa 2 de l'article Lp. 615-8 subsiste, même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle.

Article Lp. 615-10

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Les clauses limitant dans le temps la durée ou la possibilité de la personne portée à exercer son activité artistique sont interdites.

Section 3 : Les structures de portage salarial

Article Lp. 615-11

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

L'activité de portage salarial est exercée par une structure de portage salarial agréée qui peut être constituée sous forme d'association type loi 1901 ou de société commerciale.

L'agrément est accordé lorsque la structure de portage salarial justifie respecter les dispositions fixées au présent chapitre.

Un arrêté du gouvernement fixe les modalités de délivrance de l'agrément [(1)].

NB (1) : Voir l'arrêté n° 2014-2761/GNC du 21 octobre 2014.

Article Lp. 615-12

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

La structure de portage salarial agréée assure en responsabilité civile professionnelle la personne portée pour les dommages qu'elle pourrait provoquer chez le client pendant l'exécution de la prestation.

Article Lp. 615-13

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

La structure de portage salarial agréée souscrit une assurance financière en vue de garantir le paiement des sommes dues à la personne portée ainsi que le versement des cotisations sociales en cas de défaillance.

En tant que de besoin, une délibération du congrès de la Nouvelle-Calédonie autorise la Nouvelle-Calédonie à se porter caution de la structure de portage salarial agréée auprès des compagnies d'assurance.

Article Lp. 615-14

Créé par la loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 – Art. 2

Le gouvernement remet au congrès avant le 1er octobre de chaque année, un rapport évaluant le coût et l'efficacité du dispositif de portage salarial. Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations relatives à la poursuite de ce dispositif ou à son amélioration.

Titre II : REGLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES ETABLIES HORS DE LA NOUVELLE-CALEDONIE Y EFFECTUANT UNE PRESTATION DE SERVICE AVEC DU PERSONNEL SALARIE

Chapitre I : Champ d'application

Article Lp. 621-1

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux entreprises établies hors de la Nouvelle-Calédonie qui détachent un ou plusieurs salariés au sens du présent code pour l'accomplissement d'une prestation de services et qui participent:

1° A l'exécution de travaux de construction ou d'installation d'un ensemble de structures et d'infrastructures destinées aux activités minières et métallurgiques ;

2° A l'exécution de travaux de modification ou d'extension des structures ou infrastructures mentionnées à l'alinéa précédent.

Jurisprudence

Si l'avenant de détachement signé entre le salarié et la société X prévoit que cette dernière maintiendra le rattachement du salarié à son organisme social d'origine, cette dispositions doit se lire à la lumière de l'accord cadre de détachement signé entre la société X et Y, lequel prévoit que la société X agit en qualité de mandataire de cette dernière pour le paiement des salaires et cotisations des salariés détachés, la charge définitive des charges sociales incombant au mandant. Le salarié était affilié au régime de sécurité sociale de sorte que la société X n'avait aucune obligation de l'affilier à la CAFAT (TTN, 31 juillet 2018, n° 18/128).

Article R. 613-1

L'autorité compétente mentionnée à l'article Lp. 613-3 est le chef du service de la marine marchande et des pêches maritimes.

Article R. 621-1

Les travaux mentionnés à l'article Lp. 621-1 comprennent notamment :

1° La réalisation, la remise en l'état, la modification ou l'élimination de constructions ;

2° Les travaux de montage ou de première installation d'un bien nécessaire à la réalisation des structures et infrastructures ou nécessaire au fonctionnement des activités visées à l'article Lp. 621-1;

3° Les travaux de construction ou de modification d'ouvrages annexes nécessaires à la réalisation des ensembles visés à l'article Lp. 621-1 ou à leur fonctionnement, totalement ou partiellement.

Article Lp. 621-2

Est détaché au sens du présent chapitre, tout salarié qui, pendant une période de temps limitée, exécute son contrat de travail hors de son lieu de travail habituel, dans le cadre d'une prestation de services définie à l'article Lp. 621-1, et qui est envoyé en Nouvelle-Calédonie par l'entreprise qui l'emploie:

1° Soit dans le cadre d'un contrat d'entreprise conclu entre son employeur et le destinataire de la prestation de services ;

2° Soit dans une entité appartenant au même groupe que son employeur et exerçant son activité en Nouvelle-Calédonie ;

3° Soit dans le cadre d'une mise à disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité en Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 621-3

Le détachement, y compris les congés, ne peut excéder :

1° Un an pour le personnel d'exécution. Cette durée peut être prolongée de 6 mois au plus ;

2° Trois ans pour le personnel d'encadrement, les ingénieurs et techniciens. Cette durée peut être prolongée d'un an au plus.

Chapitre II : Réglementation applicable

Section 1 : Durée du travail

Ce niveau de plan (section 1) n'existe que dans la partie réglementaire.

Article Lp. 622-1

Modifié par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 7
Modifié par la loi du pays n° 2020-7 du 15 mai 2020 – Art. unique, II

Quelle que soit la loi applicable au contrat de travail exécuté dans les conditions définies aux articles Lp. 621-1 et Lp. 621-2 et sans préjudice des dispositions contractuelles plus favorables, sont réputées impératives les dispositions suivantes :

1° L'article Lp. 112-1 relatif à l'interdiction de toute mesure discriminatoire en matière d'offre d'emploi, d'embauche et de relations de travail ;

2° Les articles Lp. 132-2 et Lp. 133-1 relatifs à la prohibition des amendes et sanctions pécuniaires ;

3° Les articles Lp. 141-1 et Lp. 113-1 relatifs à l'égalité professionnelle et des salaires entre les hommes et les femmes ;

4° L'article Lp. 142-1 relatif au salaire minimum garanti. La rémunération versée au salarié est appréciée compte tenu du salaire de base et de tous les avantages et accessoires versés en contrepartie du travail, directement ou indirectement, en espèces ou en nature ; les heures effectuées au-delà de la trente-neuvième heure par semaine donnent lieu à une majoration de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes ;

5° Au titre des mesures protectrices applicables aux conditions de travail des femmes, des enfants et des jeunes, les articles Lp. 126-4, Lp. 126-7, Lp. 126-17 et Lp. 126-18 relatifs à la protection de la maternité, les articles Lp. 251-1, Lp. 251-2 et Lp. 253-1 relatifs au temps de travail et au travail de nuit des jeunes travailleurs ;

6° Les articles Lp. 221-14 à Lp. 221-16 relatif aux durées quotidienne et hebdomadaire maximales de travail. En cas de nécessité et sur justifications, l'entreprise peut être autorisée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie à dépasser cette durée hebdomadaire maximale de quarante-huit heures pendant une période limitée et pour une durée qui ne dépasse pas soixante heures par semaine et à dépasser la durée quotidienne maximale de dix heures pendant une période limitée et pour une durée qui ne dépasse pas douze heures par jour ;

7° L'article Lp. 231-2 relatif au repos hebdomadaire ;

8° L'article Lp. 232-3 relatif aux jours fériés, et l'article Lp. 241-2 relatifs aux congés annuels payés ;

9° Au titre de la santé et de la sécurité au travail, les dispositions du chapitre Ier du titre VI du livre II , les dispositions des sections 1, 2 et 3 du chapitre IV du titre VI du livre II, les articles Lp. 269-1 à Lp. 269-4 ainsi que l'article Lp. 269-6 ;

10° Les articles Lp. 263-1 à Lp. 263-5 et l'article Lp. 263-19 relatifs à la médecine du travail ;

11° Les articles Lp. 323-1, Lp. 323-3, Lp. 323-4, Lp. 324-2 et Lp. 324-3 relatifs à l'exercice du droit syndical ;

12° L'article Lp. 371-1 relatif au droit de grève.

Article R. 622-1

Pour bénéficier des dispositions mentionnées au 6° de l'article Lp. 622-1, les entreprises mentionnées à l'article Lp. 621-1, pour leur propre compte et pour celui de leurs sous-traitants, adressent une demande motivée au directeur du travail et de l'emploi, qui en accuse réception.

Article R. 622-2

La demande précise la nature et la portée des dérogations sollicitées.

Elle indique notamment :

1° La durée pour laquelle elle est sollicitée ;

2° Le nombre de salariés concernés par la dérogation ;

3° Le volume d'heures de travail nécessaire ;

4° L'ensemble des raisons notamment techniques qui rend la dérogation nécessaire.

Article R. 622-3

Le gouvernement, sur le rapport du directeur du travail et de l'emploi, statue sur la demande dans le délai d'un mois.

Article R. 622-4

Les dérogations accordées en application du titre peuvent être rapportées lorsque les conditions qui ont présidé à leur délivrance cessent d'être remplies ou sont substantiellement modifiées.

Section 2 : Salaires et accessoires

Ce niveau de plan (section 2) n'existe que dans la partie réglementaire.

Article R. 622-5

Pour l'application du 4° de l'article Lp. 622-1, sont considérées comme un avantage en nature les prestations répertoriées ci-après, fournies de façon régulière au salarié et ne constituant pas un remboursement de frais :

1° Mise à disposition d'un logement ainsi que la fourniture des charges de fonctionnement de ce logement, telles que l'eau, l'électricité, le gaz, le service de blanchissage ;

2° Fourniture de repas ;

3° Fourniture d'un moyen de transport non lié aux nécessités de l'emploi occupé ;

4° Prise en charge de voyages d'agrément ou de retour au pays non liés à l'exécution ou à la fin du contrat de travail ;

5° Prise en charge de frais de télécommunication.

Article R. 622-6

La nourriture est évaluée au coût réel de revient pour l'employeur sans pouvoir dépasser deux fois et demie le taux horaire du salaire minimum garanti pour trois repas, deux fois le taux horaire du salaire minimum garanti pour deux repas, ou une fois le taux horaire du salaire minimum garanti pour un repas par jour.

Le logement est évalué, par jour, au coût réel de revient pour l'employeur sans pouvoir dépasser quatre fois le taux horaire du salaire minimum garanti.

Les autres avantages en nature sont évalués d'après leur valeur réelle, sans pouvoir dépasser le prix de revient pour l'employeur.

Article R. 622-7

La partie du salaire versée sous forme d'avantages en nature par l'employeur ne peut être supérieure au tiers de la rémunération totale.

Article R. 622-8

Il est interdit de verser tout ou partie du salaire sous forme de boissons alcoolisées.

Article R. 622-9

Modifié par la délibération n° 375 du 23 avril 2008 – Art. 2-VI

Lorsque les stipulations du contrat prévoient que le salaire est payé dans une autre devise que le franc CFP, le contrat doit comporter une clause prévoyant qu'en cas de fluctuation de la devise de paiement par rapport au franc CFP. le montant du salaire converti dans cette devise ne peut être inférieur au montant en franc CFP correspondant au salaire minimum prévu à l'article Lp. 142-1, éventuellement majoré en application des dispositions de l'article Lp. 622-1.

Article R. 622-10

Lors du paiement de sa rémunération, l'employeur remet au salarié une pièce justificative mentionnant :

1° Le montant de la rémunération brute prévue au contrat ainsi que le nombre d'heures auquel elle correspond ;

2° L'objet et le coût des avantages en nature et le montant imputé sur la rémunération ;

3° Le montant du salaire net.

Lorsque le contrat stipule que le salaire est payé dans une autre devise que le Franc CFP, les mentions prévues aux 1°, 2° et 3° sont exprimées à la fois en Francs CFP et dans la devise de paiement.

Un double de la pièce justificative remise au salarié est tenu à la disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail.

Article R. 622-11

La partie du salaire versée en espèces en Nouvelle-Calédonie est payée en Franc CFP.

Elle est payée un jour ouvrable et au lieu du travail ou de l'hébergement si celui-ci est assuré par l'employeur.

Le versement en espèces de tout ou partie du salaire ne peut être effectué dans un débit de boissons.

Article R. 622-12

L'organisation par l'employeur, directement ou indirectement, sur les lieux de travail ou sur les lieux où les travailleurs sont logés, de la vente de marchandises aux salariés pour leurs besoins courants, ou économat, fait l'objet d'une déclaration au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Celle-ci précise la nature et les catégories de denrées mises en vente.

La mise en place d'un économat est autorisée sous les réserves suivantes :

1° Que les salariés n'aient aucune obligation de s'y fournir ;

2° Que la vente des marchandises y soit effectuée sans bénéfice ;

3° Que les prix des marchandises mises en vente soient affichés lisiblement ;

4° Que la comptabilité de l'économat soit autonome et distincte de celle de l'entreprise.

La vente d'alcools ou spiritueux est interdite.

Aucune compensation ne peut être effectuée par l'employeur entre le salaire dû au salarié et les dettes contractées par le salarié auprès de l'économat.

Le fonctionnement des économats est contrôlé conjointement par les inspecteurs ou contrôleurs du travail et par les contrôleurs du service du contrôle des prix.

En cas de manquements graves et répétés, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut, sur le rapport du directeur du travail et de l'emploi ou du directeur des affaires économiques, prononcer par arrêté la fermeture provisoire ou définitive d'un économat.

Section 3 : Représentation du personnel

Ce niveau de plan (section 3) n'existe que dans la partie réglementaire.

Article Lp. 622-2

Les conditions d'exercice de l'action syndicale et la détermination des conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales des salariés détachés au sens de Lp. 621-2 peuvent faire l'objet de négociations collectives.

L'accord collectif conclu dans les conditions prévues à l'alinéa précédent est un acte écrit à peine de nullité passé entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives selon la loi qui régit leurs statuts et, d'autre part, une entreprise ou un groupement d'entreprises mentionnées à l'article Lp. 621-1.

Les articles Lp. 331-4 et Lp. 331-5 sont applicables aux accords régis par le présent article.

Article Lp. 622-3

Les salariés soumis aux dispositions du présent titre sont représentés par un ou plusieurs délégués élus par un collège unique formé des salariés détachés des entreprises mentionnées à l'article Lp. 621-1 formant entre elles une unité géographique comprenant un effectif minimum fixé par délibération du congrès.

Ce ou ces délégués ont pour mission de présenter toutes réclamations concernant les conditions de travail, d'hygiène, de sécurité ainsi que les conditions d'hébergement des salariés détachés.

Les dispositions de l'article Lp. 354-1 relatif au licenciement d'un salarié protégé sont applicables à ces délégués.

Article R. 622-13

Le nombre des délégués des salariés prévus à l'article Lp. 622-3 est fixé comme suit :

- De 100 à 499 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

- De 500 à 999 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

- De 1000 salariés à plus : 12 titulaires et 12 suppléants.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants.

Le scrutin est de liste avec représentation proportionnelle au plus fort reste.

Chaque liste est établie avec un nombre égal de candidat que de sièges à pourvoir.

Lorsque le nombre d'entreprises entrant dans le cadre défini à l'article Lp. 622-3 le permet, les listes de candidats doivent être composées de salariés :

- D'au moins deux entreprises distinctes pour trois postes à pourvoir ;

- D'au moins trois entreprises distinctes pour six postes à pourvoir ;

- D'au moins cinq entreprises distinctes pour douze postes à pourvoir.

Les délégués du personnel sont élus pour six mois et rééligibles.

Article Lp. 622-4

Les contestations relatives à l'élection des délégués institués en application du présent chapitre sont de la compétence du juge judiciaire.

Article Lp. 622-5

Les chantiers ou leurs dépendances des entreprises définies à l'article Lp. 621-1 ne constituent pas des établissements ou des entreprises au sens des dispositions des articles Lp. 262-1, Lp. 262-5, Lp. 323-12, Lp. 341-1 et Lp. 342-1.

Article Lp. 622-6

Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 7 V

L'autorisation de travail prévue à l'article Lp. 452-1 est délivrée au salarié relevant du présent chapitre pour une durée au plus égale à un an. Elle peut être renouvelée dans les mêmes conditions sans que la durée cumulée résultant des renouvellements successifs puisse excéder la durée du détachement.

L'autorisation est subordonnée au respect des dispositions du présent chapitre et du troisième alinéa de l'article Lp 103 de la loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie par le contrat de travail présenté au visa de l'autorité administrative.

La prospection et, le cas échéant, l'embauche des personnels nécessaires aux chantiers prévus par le présent chapitre s'effectuent en priorité en Nouvelle-Calédonie.

Le recours à des personnels salariés extérieurs à la Nouvelle-Calédonie s'effectue au regard des emplois salariés restants et non pourvus, après consultation des fichiers du service public de l'emploi.

Section 4 : Médecine du travail

Article R. 622-14

En application de l'article Lp. 622-1, pour les entreprises définies à l'article Lp. 621-1, la surveillance médicale des salariés détachés, est assurée dans le cadre d'un service médical autonome ou d'un service médical interentreprises.

Dans le cadre d'un suivi médical des salariés par un service autonome, celui-ci pourra, après autorisation du directeur du travail et de l'emploi, prendre en charge des salariés détachés d'autres entreprises mentionnées à l'article Lp. 621-1.

Section 5 : Dispositions pénales

Article R. 622-15

Le fait pour un employeur ou un chef d'établissement de déduire de la rémunération un montant d'avantages en nature supérieur aux limites prévues par les articles R. 622-4 et R. 622-6 est puni des peines prévues pour les contraventions de la cinquième classe.

Sont punis des mêmes peines ceux qui auront contrevenu aux dispositions des articles R. 622-7, R. 622-8, R. 622-9, R. 622-10 et R. 622-12.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

En cas de récidive dans le délai d'un an, le contrevenant est passible des peines prévues pour la contravention de la cinquième classe en cas de récidive.

Chapitre III : Contrôle

Article Lp. 623-1

Les inspecteurs du travail et les contrôleurs placés sous leur autorité sont chargés de veiller à l'application des dispositions du présent chapitre dans les conditions prévues aux articles Lp. 711-1, Lp. 711-2, Lp. 712-1 à Lp. 712-5, Lp. 721-1, Lp. 731-1 et Lp. 731-2.

Chapitre IV : Mesures d'application

Article Lp. 624-1

Les modalités d'application du présent chapitre sont fixées, en tant que de besoin, par délibération du congrès à l'exception de celles de l'article Lp. 622-6 qui sont fixées par arrêtés du gouvernement.

Livre VII : CONTROLE DE L'APPLICATION DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL

Titre I : L'INSPECTION DU TRAVAIL

Chapitre I : Compétence des agents

Article Lp. 711-1

Les inspecteurs du travail et sous leur autorité les contrôleurs du travail, sont chargés de veiller à l'application des dispositions du présent code et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs du travail. Ils ont l'initiative de leurs visites et enquêtes.

Ils sont également chargés, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations.

Voir aussi :

Article Lp. 711-2

Modifié par la loi du pays n° 2016-5 du 11 février 2016 – Art. 2

Le contrôle de l'application des dispositions du présent code relatives au régime de travail des gens de mer, est confié aux agents du service du gouvernement en charge des affaires maritimes qui sont commissionnés et assermentés à cet effet.

Ces agents disposent à cet effet des mêmes attributions et prérogatives que celles confiés aux inspecteurs du travail. Dans le cadre de leur mission ils disposent d'un droit d'accès à bord des navires sur lesquels sont employés des gens de mer soumis au présent code. Ils constatent les infractions dans les mêmes conditions que les inspecteurs du travail

En ce qui concerne l'exploitation des mines et carrières, les attributions des inspecteurs du travail sont confiées aux ingénieurs de la direction de l'industrie, des mines et de l'énergie.

Le contrôle de l'application de la réglementation des appareils à pression est confié à la direction de l'industrie, des mines et de l'énergie.

Pour le contrôle de la sécurité des appareils à pression, l'inspecteur des mines a les mêmes obligations et prérogatives que l'inspecteur du travail.

Article R. 711-1

Un rapport d'ensemble concernant l'activité annuelle du service de l'inspection du travail ainsi que les rapports annuels sur l'application des conventions internationales du travail en vigueur en Nouvelle-Calédonie sont établis par le directeur du travail et de l'emploi. Ils sont envoyés au haut-commissaire qui en assure la transmission aux ministres compétents pour envoi à l'Organisation internationale du travail (O.I.T.).

Chapitre II : Prérogatives et moyens d'intervention

Section 1 : Droit d'entrée dans les établissements

Article Lp. 712-1

Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont un droit d'entrée dans tous les établissements où sont applicables les dispositions dont ils sont chargés de veiller à l'application.

Ils ont également un droit d'entrée dans les locaux où les salariés à domicile effectuent des travaux dangereux pour lesquels une surveillance spéciale est prévue.

Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les inspecteurs et contrôleurs du travail ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent.

Section 2 : Droit de prélèvement

Article Lp. 712-2

Les inspecteurs et contrôleurs ont qualité pour procéder, aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés.

En vue de constater les infractions, ces prélèvements doivent être faits conformément aux procédures définies par les textes relatifs à la répression des fraudes.

Section 3 : Accès aux documents

Article Lp. 712-3

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire présenter tous les documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail.

Section 4 : Recherche et constatation des infractions

Article Lp. 712-4

Les inspecteurs et contrôleurs du travail constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire.

Ces procès-verbaux sont transmis au procureur de la République par le directeur du travail et de l'emploi, qui en adresse un exemplaire au contrevenant.

Section 5 : Secret professionnel

Article Lp. 712-5

Les inspecteurs et contrôleurs du travail prêtent serment de ne pas révéler les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Titre II : L'INSPECTION MEDICALE DU TRAVAIL

Article Lp. 721-1

Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 4 III

L'inspection médicale du travail est assurée par un médecin inspecteur du travail. Le médecin inspecteur du travail exerce en liaison avec l'inspection du travail une action permanente en vue de la protection de la santé des travailleurs au lieu de leur travail. Il jouit pour l'exécution de sa mission du droit d'entrée visé à l'article Lp. 712-1.

Chapitre I : Accès au dossier médical

Ce niveau de plan (chapitre I) n'existe que dans la partie réglementaire.

Article R.721-1

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 6

Le médecin inspecteur du travail a accès au dossier médical individuel tenu par le médecin du travail sur simple demande écrite. Le médecin du travail communique toutes les pièces du dossier

médical individuel, y compris les résultats des examens complémentaires prescrits par ses soins dans un délai maximum de huit jours. En cas de besoin, le médecin inspecteur du travail peut convoquer le médecin du travail pour recevoir toutes informations utiles à la compréhension d'un dossier médical individuel.

Titre III : DISPOSITIONS PENALES

Article Lp. 731-1

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Articles 14 et 16

Le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur du travail, d'un médecin-inspecteur du travail ou d'un contrôleur du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 447 500 CFP. En cas de récidive, l'emprisonnement pourra 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. 731-2

Modifié par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 17

Les dispositions des articles L. 433-3, L. 433-5 et L. 433-6 du code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard d'un inspecteur du travail, d'un médecin-inspecteur du travail ou d'un contrôleur du travail.

HISTORIQUE

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*
Modifiée par :	*Délibération n° 375 du 23 avril 2008 modifiant la délibération n° 366 du 14 février 2008.*	*JONC du 29 avril 2008 Page 3203*
Modifié par :	*Loi du pays n° 2009-1 du 07 janvier 2009 relative à l'emploi des personnes en situation de handicap*	*JONC du 13 janvier 2009 Page 249*
Modifié par :	*Loi du pays n° 2009-3 du 07 janvier 2009 portant réforme de la branche assurance vieillesse et veuvage du régime général de sécurité sociale de Nouvelle-Calédonie et autres mesures d'ordre social.*	*JONC du 13 janvier 2009 Page 256*
Modifiée par :	*Délibération n° 452 du 08 janvier 2009 relative à l'emploi des personnes en situation de handicap.* *Erratum*	*JONC du 20 janvier 2009 Page 342* *JONC du 29 janvier 2009 Page 578*
Modifié par :	*Loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 relative à la santé et la sécurité au travail et modifiant le code du travail de Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 27 octobre 2009 Page 8724*
Modifié par :	*Loi du pays n° 2009-8 du 19 octobre 2009 portant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires.*	*JONC du 27 octobre 2009 Page 8727*
Modifiée par :	*Délibération n° 26 du 09 décembre 2009 relative à la santé et la sécurité au travail et modifiant le code du travail de Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 22 décembre 2009 Page 10349*
Modifiée par :	*Délibération n° 27 du 09 décembre 2009 relative à la désignation des membres du comité consultatif de la formation professionnelle et de la commission consultative de la certification professionnelle.*	*JONC du 22 décembre 2009 Page 10350*
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*
Modifié par :	*Loi du pays n° 2010-2 du 15 janvier 2010 relative aux modalités de fixation du salaire minimum garanti et du salaire minimum agricole garanti.*	*JONC du 15 janvier 2010 Page 302*
Modifié par :	*Loi du pays n° 2010-4 du 3 février 2010 relative à la validation des acquis de l'expérience et portant modification du code du travail de Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 11 février 2010 Page 965*
Modifiée par :	*Délibération n° 4/CP du 6 avril 2010 relative à la mise en œuvre et au fonctionnement de la validation des acquis de l'expérience.*	*JONC du 13 avril 2010 Page 3304*
Modifiée par :	*Délibération n° 5/CP du 6 avril 2010 relative à la validation des acquis de l'expérience et portant modification du code du travail de Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 13 avril 2010 Page 3306*
Modifiée par :	*Délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 portant diverses dispositions relatives au droit du travail en Nouvelle-Calédonie.* *Erratum*	*JONC du 13 avril 2010 Page 3307* *JONC du 29 avril 2010 Page 3859*
Modifiée par :	*Délibération n° 58 du 29 avril 2010 relative à l'indemnité de rémunération des stagiaires de la formation professionnelle continue.*	*JONC du 30 avril 2010 Page 4013*

Modifiée par :	*Délibération n° 59 du 29 avril 2010 relative à l'apprentissage et modifiant le code du travail de Nouvelle-Calédonie et la délibération modifiée n° 503 du 17 août 1994 relative à la prime à l'apprentissage.*	*JONC du 11 mai 2010 Page 4203*
Modifié par :	*Loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local.*	*JONC du 12 août 2010 Page 6934*
Complété par :	*Loi du pays n° 2010-10 du 27 juillet 2010 portant modification du code du travail de Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 12 août 2010 Page 6938*
Modifiée par :	*Délibération n° 82 du 25 août 2010 relative à la protection des travailleurs contre les poussières issues de terrains amentifères dans les activités extractives, de bâtiment et de travaux publics.*	*JONC du 9 septembre 2010 Page 7869*
Modifié par :	*Loi du pays n° 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° 2011-4 du 17 octobre 2011 portant dispositions relatives au congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales et au congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive.*	*JONC du 18 octobre 2011 Page 7936*
Modifié par :	*Loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail.*	*JONC du 18 octobre 2011 Page 7938*
Modifiée par :	*Délibération n° 66/CP du 21 octobre 2011 relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail.*	*JONC du 1er novembre 2011 Page 8211*
Modifiée par :	*Délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 portant dispositions relatives au congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales et au congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive.*	*JONC du 1er novembre 2011 Page 8220*
Modifiée par :	*Délibération n° 156 du 10 décembre 2011 relative à la protection, au soutien et à la promotion de l'emploi local.*	*JONC du 22 décembre 2011 Page 9485*
Modifiée par :	*Délibération n° 207 du 7 aout 2012 relative à la santé sécurité sur les chantiers de bâtiment.*	*JONC du 21 août 2012 Page 6112*
Modifiée par :	*Délibération n° 216 du 14 août 2012 portant modification de la délibération modifiée n° 60/CP du 6 octobre 2011 relative à la promotion et au développement du sport d'excellence en Nouvelle-Calédonie et du code du travail de Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 27 août 2012 Page 6342*
Modifiée par :	*Délibération n° 92/CP du 3 octobre 2012 portant modification et simplification de diverses dispositions du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 05 octobre 2012 Page 7594*
Modifiée par :	*Délibération n° 247 du 27 décembre 2012 relative au financement de la formation professionnelle continue par la Nouvelle-Calédonie et les provinces et modifiant le code du travail.*	*JONC du 29 décembre 2012 Page 10934*
Modifié par :	*Loi du pays n° 2013-6 du 27 septembre 2013 modifiant les dispositions du code du travail relatives aux journalistes.*	*JONC du 08 octobre 2013 Page 7982*
Modifié par :	*Loi du pays n° 2013-9 du 22 novembre 2013 relative aux titres-repas.*	*JONC du 28 novembre 2013 Page 9422*

	Erratum à la loi du pays n° 2013-9 du 22 novembre 2013.	*JONC du 6 mars 2014 Page 2254*
Modifiée par :	*Délibération n° 108/Cp du 25 novembre 2013 relative aux titres-repas.*	*JONC du 10 décembre 2013 Page 9749*
Modifié par :	*Loi du pays n° 2014-3 du 12 février 2014 relative au groupement d'employeurs.*	*JONC du 25 février 2014 Page 1998*
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° 114/CP du 18 février 2014 relative au groupement d'employeurs.*	*JONC du 6 mars 2014 Page 2255*
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° 2014-10 du 12 mars 2014 relative à l'insertion par le travail.*	*JONC du 20 mars 2014 Page 2596*
Modifiée par :	*Délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 relative à l'insertion par le travail.*	*JONC du 3 avril 2014 Page 3027*
Modifié par :	*Loi du pays n° 2014-13 du 24 avril 2014 relative à la création d'un congé en faveur des entraîneurs sportifs.*	*JONC du 29 avril 2014 Page 4161*
Modifiée par :	*Délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 prise en application de la loi du pays n° 2014-13 relative à la création d'un congé en faveur des entraîneurs sportifs.*	*JONC du 20 mai 2014 Page 4718*
Modifié par :	*Loi du pays n° 2014-14 du 16 octobre 2014 relative au portage salarial et modifiant le code du travail.*	*JONC du 21 octobre 2014 Page 9961*
Modifiée par :	*Délibération n° 38 du 31 décembre 2014 relative à la contribution calédonienne de solidarité.*	*JONC du 31 décembre 2014 Page 12965*
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° 2016-10 du 13 mai 2016 portant diverses dispositions relatives aux journalistes.*	*JONC du 24 mai 2016 Page 4040*
Modifié par :	*Loi du pays n° 2016-13 du 15 septembre 2016 permettant le don de jours de congé pour maladie grave d'un enfant.*	*JONC du 22 septembre 2016 Page 10149*
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*
Modifiée par :	*Délibération n° 232 du 23 mars 2017 instituant un dispositif simplifié d'emploi.*	*JONC du 30 mars 2017 Page 3915*
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*

Modifié par :	*Loi du pays n° 2017-9 du 30 mars 2017 relative aux délégués pour la Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 6 avril 2017 Page 4132*
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° 63/CP du 19 avril 2017 relative au don de jour de congé pour maladie grave d'un enfant dans le secteur privé.*	*JONC du 9 mai 2017 Page 5041*
Modifié par :	*Loi du pays n° 2018-1 du 16 janvier 2018 portant nouvelles dispositions du code du travail relatives aux journalistes.*	*JONC du 23 janvier 2018 Page 550*
Modifiée par :	*Loi du pays n° 2018-3 du 28 mai 2018 instituant un congé pour responsabilités coutumières.*	*JONC du 5 juin 2018 Page 7130*
Modifié par :	*Délibération n° 315 du 1er juin 2018 relative au congé pour responsabilité coutumières.*	*JONC du 12 juin 2018 Page 7477*
Modifiée par :	*Loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 relative à la gouvernance du secteur de l'emploi, de l'insertion, la formation et de l'orientation professionnelles.*	*JONC du 9 octobre 2018 Page 14476*
Modifiée par :	*Loi du pays n° 2018-21 du 2 octobre 2018 relative à la formation professionnelle en alternance et portant modification du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 9 octobre 2018 Page 14477*
Modifié par :	*Délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 relative à la gouvernance du secteur de l'emploi, de l'insertion, la formation et de l'orientation professionnelles.*	*JONC du 27 novembre 2018*
Modifié par :	*Délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 relative à la formation professionnelle par alternance et portant modification du code du travail de Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 27 novembre 2018 Page 16585*
Modifié par :	*Délibération n° 117/CP du 26 novembre 2018 relative à la validation des acquis de l'expérience en Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 6 décembre 2018 Page 17722*
Modifié par :	*Délibération n° 380 du 10 janvier 2019 portant actualisation des dispositions relatives au soutien, à la promotion et à la protection de l'emploi local et modifiant le code du travail.*	*JONC du 22 janvier 2019 Page 766*
Modifié par :	*Délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 relative aux financements des formations professionnelles par alternance et aux aides apportées aux employeurs.*	*JONC du18 avril 2019 Page 6766*
Modifié par :	*Délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 portant diverses dispositions relatives au droit du travail.*	*JONC du 15 novembre 2019 Page 19570*
Modifiée par :	*Loi du pays n° 2020-3 du 30 janvier 2020 portant diverses dispositions relatives au droit du travail.*	*JONC du 6 février 2020 Page 1662*
Modifiée par :	*Loi du pays n° 2020-7 du 15 mai 2020 portant réforme des services de santé au travail.*	*JONC du 15 mai 2020 Page 5420*
Modifié par :	*Délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 portant réforme des services de santé au travail.*	*JONC du 2 juillet 2020 Page 7702*