Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Code du travail de Nouvelle-Calédonie
(Partie législative)

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*
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*
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*
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*
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*
Modifié par :	*Loi du pays n° 2010-13 du 31 décembre 2010 relative au dialogue social.*	*JONC du 31 décembre 2010 Page 10934*
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*
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 relative aux titres-repas.	*JONC du 6 mars 2014 Page 2254*
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*

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Modifié par :	*Loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 relative à l'intéressement.*	*JONC du 25 février 2014 Page 2023*
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*
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*

Livre I : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL
Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES
Chapitre I : CHAMP D'APPLICATION ..... *art. Lp. 111-1 à Lp. 111-4*
Chapitre II : DISCRIMINATIONS ET EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ..... *art. Lp. 112-1 à Lp. 112-3*
Chapitre III : RELATIONS DE TRAVAIL ..... *art. Lp. 113-1 à Lp. 113-7*
Chapitre IV : HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL ..... *art. Lp. 114-1 à Lp. 114-8*
Chapitre V : HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ..... *art. Lp. 115-1 à Lp. 115-8*
Chapitre VI : DISPOSITIONS PENALES ..... *art. Lp. 116-1 à Lp. 116-3*
Titre II : LE CONTRAT DE TRAVAIL
Chapitre I : DISPOSITIONS GENERALES ..... *art. Lp. 121-1 à Lp. 121-3*
Chapitre II : DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE ..... *art. Lp. 122-1 à Lp. 122-46*
Chapitre III : CONTRAT A DUREE DETERMINEE ..... *art. Lp. 123-1 à Lp. 123-18*
Chapitre IV : PRET DE MAIN D'ŒUVRE ET CONTRAT DE MISE A DISPOSITION ..... *art. Lp. 124-1 à Lp. 124-44*
Chapitre V : LE CHEQUE EMPLOI-SERVICE ..... *art. Lp. 125-1 à Lp. 125-10*
Chapitre VI : MATERNITE, ADOPTION ET EDUCATION DES ENFANTS ..... *art. Lp. 126-1 à Lp. 126-34*
Chapitre VII : ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE ..... *art. Lp. 127-1 à Lp. 127-12*
Chapitre VIII : DISPOSITIONS PENALES ..... *art. Lp. 128-1 à Lp. 128-7*
Titre III : REGLEMENT INTERIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE
Chapitre I : REGLEMENT INTERIEUR ..... *art. Lp. 131-1 à Lp. 131-10*
Chapitre II : DROIT DISCIPLINAIRE ..... *art. Lp. 132-1 à Lp. 132-8*
Chapitre III : DISPOSITIONS PENALES ..... *art. Lp. 133-1*
Titre IV : SALAIRES
Chapitre I : EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ..... *art. Lp. 141-1 à Lp. 141-9*
Chapitre II : SALAIRE MINIMUM GARANTI ..... *art. Lp. 142-1 à Lp. 142-9*
Chapitre III : PAIEMENT DU SALAIRE ..... *art. Lp. 143-1 à Lp. 143-8*
Chapitre IV : PROTECTION DU SALAIRE ..... *art. Lp. 144-1 à Lp. 144-21*
Chapitre V : DISPOSITIONS PENALES
Chapitre V : TITRES-REPAS ..... *art. Lp.145-1 à Lp. 145-7*
Titre V : RESOLUTION DES LITIGES INDIVIDUELS : TRIBUNAL DU TRAVAIL ... art. Lp. 150-1

Livre II : DUREE DU TRAVAIL ET SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL
Titre I : CHAMP D'APPLICATION
Chapitre unique ..... *art. Lp. 211-1 à Lp. 211-4*
Titre II : DUREE DU TRAVAIL, REPARTITION ET AMENAGEMENT DES HORAIRES
Chapitre I : DUREE DU TRAVAIL ..... *art. Lp. 221-1 à Lp. 221-21*
Chapitre II : REPARTITION ET AMENAGEMENT DES HORAIRES ..... *art. Lp. 222-1 à Lp. 222-22*
Chapitre III : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET TRAVAIL INTERMITTENT ..... *art. Lp. 223-1 à Lp. 223-21*
Chapitre IV : CONTROLE DE LA DUREE DU TRAVAIL ..... *art. Lp. 224-1 et Lp. 224-2*
Chapitre V : DISPOSITIONS PENALES
Titre III : REPOS ET JOURS FERIES
Chapitre I : REPOS HEBDOMADAIRE ..... *art. Lp. 231-1 à Lp. 231-23*

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Chapitre II : JOURS FERIES ..... *art. Lp. 232-1 à Lp. 232-5*
Chapitre III : DISPOSITIONS PENALES
Titre IV : CONGES PAYES ET AUTRES CONGES
Chapitre I : CONGES PAYES ..... *art. Lp. 241-1 à Lp. 241-24*
Chapitre II : AUTRES CONGES ..... *art. Lp. 242-1 à Lp. 242-59*
Chapitre III : DISPOSITIONS PENALES
Titre V : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX JEUNES TRAVAILLEURS
Chapitre I : AGE D'ADMISSION ..... *art. Lp. 251-1 à Lp. 251-3*
Chapitre II : DUREE DU TRAVAIL ..... *art. Lp. 252-1 à Lp. 252-3*
Chapitre III : TRAVAIL DE NUIT ..... *art. Lp. 253-1*
Chapitre IV : REPOS ET CONGES ..... *art. Lp. 254-1 à Lp. 254-3*
Chapitre V : SALAIRE
Chapitre VI : DISPOSITIONS PENALES
Titre VI : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL
Chapitre I : PRINCIPES GENERAUX ..... *art. Lp. 261-1 à Lp. 261-25*
Chapitre II : COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ..... *art. Lp. 262-1 à Lp. 262-29*
Chapitre III : SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL ..... *art. Lp. 263-1 à Lp. 263-13*
Chapitre IV : CONTROLE ..... *art. Lp. 264-1 à Lp. 264-9*
Chapitre V : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX LIEUX DE TRAVAIL ..... *art. Lp. 265-1 et Lp. 265-2*
Chapitre VI : EQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET MOYENS DE PROTECTION ..... *art. Lp. 266-1*
Chapitre VII : PREVENTION DE CERTAINS RISQUES D'EXPOSITION ..... *art. Lp. 267-1*
Chapitre VIII : PREVENTION DES RISQUES LIES A CERTAINES ACTIVITES OU OPERATIONS
Chapitre IX : DISPOSITIONS PENALES ..... *art. Lp. 269-1 à Lp. 269-6*

Livre III : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES
Chapitre I : CHAMP D'APPLICATION ..... *art. Lp. 311-1 et Lp. 311-2*
Chapitre II : CALCUL DES SEUILS D'EFFECTIFS ..... *art. Lp. 312-1 et Lp. 312-2*
Chapitre III : DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES ..... *art. Lp. 313-1*
Titre II : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS
Chapitre I : STATUT JURIDIQUE ..... *art. Lp. 321-1 à Lp. 321-20*
Chapitre II : REPRESENTATIVITE SYNDICALE ..... *art. Lp. 322-1 à Lp. 322-6*
Chapitre III : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ..... *art. Lp. 323-1 à Lp. 323-42*
Chapitre IV : DISPOSITIONS PENALES ..... *art. Lp. 324-1 à Lp. 324-3*
Titre III : LA NEGOCIATION COLLECTIVE. LES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL
Chapitre I : OBJET ET CONTENU DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL ..... *art. Lp. 331-1 à Lp. 331-9*
Chapitre II : CONDITIONS DE NEGOCIATION ET DE CONCLUSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL ..... *art. Lp. 332-1 à Lp. 332-22*
Chapitre III : DOMAINES ET PERIODICITE DE LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE ..... *art. Lp. 333-1 à Lp. 333-7*
Chapitre IV : APPLICATION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS ..... *art. Lp. 334-1 à Lp. 334-40*
Chapitre V : DISPOSITIONS PENALES
Titre IV : LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL
Chapitre I : DELEGUES DU PERSONNEL ..... *art. Lp. 341-1 à Lp. 341-56*
Chapitre II : COMITE D'ENTREPRISE ..... *art. Lp. 342-1 à Lp. 342-114*
Chapitre III : COMITE DE GROUPE ..... *art. Lp. 343-1 à Lp. 343-9*
Chapitre IV : DISPOSITIONS PENALES ..... *art. Lp. 344-1 et Lp. 344-2*
Titre V : LES SALARIES PROTEGES
Chapitre I : PRINCIPE ..... *art. Lp. 351-1*

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Chapitre II : ETENDUE ET DUREE DE LA PROTECTION .....art. Lp. 352-1 à Lp. 352-3
Chapitre III : PROCEDURES D'AUTORISATION APPLICABLES A LA RUPTURE OU AU TRANSFERT DU CONTRAT .....art. Lp. 353-1 à Lp. 353-8
Chapitre IV : CONTESTATION DE LA DECISION ADMINISTRATIVE...art. Lp. 354-1 à Lp. 354-3
Chapitre V : DISPOSITIONS PENALES .....art. Lp. 355-1 à Lp. 355-3
Titre VI : INTERESSEMENT ET EPARGNE SALARIALE
Chapitre I : INTERESSEMENT .....art. Lp. 361-1 à Lp. 361-24
Chapitre II : LE PLAN D'EPARGNE D'ENTREPRISE .....art. Lp. 362-1 à Lp. 362-9
Chapitre III : DISPOSITIONS DIVERSES.....art. Lp. 363-1 à Lp. 363-3
Titre VII : GREVE ET CONFLITS COLLECTIFS
Chapitre I : LA GREVE.....art. Lp. 371-1 à Lp. 371-6
Chapitre II : PROCEDURES DE REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS COLLECTIFS .....art. Lp. 372-1 à Lp. 372-10
Titre VIII : DIALOGUE SOCIAL
Chapitre I : LE CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL.....art. Lp. 381-1 à Lp. 381-9
Chapitre II : LA COMMISSION CONSULTATIVE DU TRAVAIL..... art. Lp. 382-1
Chapitre III : ACTIONS EN FAVEUR DE L'AMELIORATION ET LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL..... art. Lp. 383-1

Livre IV : L'EMPLOI
Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES
Chapitre I : CHAMP D'APPLICATION .....art. Lp. 411-1 et Lp. 411-2
Chapitre II : LES ACTIONS DE RECLASSEMENT ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ..... art. Lp. 412-1
Titre II : FORMALITES ET DOCUMENTS OBLIGATOIRES A L'EMBAUCHE ET A L'EMPLOI
Chapitre I : DECLARATIONS.....art. Lp. 421-1 à Lp. 421-5
Chapitre II : REGISTRES ET DOCUMENTS .....art. Lp. 422-1 et Lp. 422-2
Titre III : SERVICE PUBLIC DE PLACEMENT
Chapitre I : PLACEMENT ..... art. L. 431-1 à L. 431-4
Chapitre II : DIFFUSION ET PUBLICITE DES OFFRES ET DES DEMANDES D'EMPLOI .....art. Lp. 432-1 à Lp. 432-6
Chapitre III : LE DEMANDEUR D'EMPLOI .....art. Lp. 433-1 à Lp. 433-6
Chapitre IV : DISPOSITIONS PENALES
Titre IV : REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE PARTIEL ET TOTAL
Chapitre I : DISPOSITIONS GENERALES .....art. Lp. 441-1 et Lp. 441-2
Chapitre II : PRIVATION PARTIELLE D'EMPLOI ..... art. Lp. 442-1
Chapitre III : PRIVATION TOTALE D'EMPLOI.....art. Lp. 443-1 à Lp. 443-11
Chapitre IV : DISPOSITIONS PENALES
Titre V : PROTECTION, SOUTIEN ET PROMOTION DE L'EMPLOI LOCAL
CHAPITRE PRELIMINAIRE : PRIORITE D'EMPLOI DES CITOYENS ET DES PERSONNES JUSTIFIANT D'UNE DUREE SUFFISANTE DE RESIDENCE .....art. Lp. 450
Chapitre I: REGLES DE SOUTIEN ET DE PROMOTION A L'EMPLOI LOCAL .....art. Lp. 451 à Lp. 451-17
Chapitre II : EMPLOI D'UN SALARIE ETRANGER.....art. Lp. 452-1 à Lp. 452-4
Chapitre III : DISPOSITIONS PENALES
Titre VI : TRAVAIL DISSIMULE
Chapitre I : INTERDICTIONS .....art. Lp. 461-1 à Lp. 461-7
Chapitre II : DISPOSITIONS PENALES ET AUTRES SANCTIONS .....art. Lp. 462-1 à Lp. 462-3
Titre VII : TRAVAILLEURS HANDICAPES
Chapitre Ier: PRINCIPES FONDAMENTAUX.....art. Lp. 471-1 à Lp. 471-3
Chapitre II : OBJET DES POLITIQUES DE L'EMPLOI EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP. .....art. Lp. 472-1 à Lp. 472-4
Chapitre III : OBLIGATION D'EMPLOI .....art. Lp. 473-1 à Lp. 473-12
Chapitre IV : RECONNAISSANCE ET ORIENTATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.....art. Lp. 474-1 à Lp. 474-13
Chapitre V : LE FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP .....art. Lp. 475-1 à Lp. 475-3
Chapitre VI - ACTIONS EN JUSTICE .....art. Lp. 476-1
Titre VIII : Insertion par le travail
CHAPITRE I : Dispositions générales .....art. Lp. 481-1 et Lp. 481-2
CHAPITRE II : Les structures d'insertion par le travail.....art. Lp. 482-1 et Lp. 482-2
CHAPITRE III : Le contrat d'insertion par le travail .....art. Lp. 483-1 à Lp. 483-12

Livre V : LA FORMATION PROFESSIONNELLE
Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES
Chapitre I : CHAMP D'APPLICATION .....art. Lp. 511-1 et Lp. 511-2
Chapitre II : PRINCIPES GENERAUX .....art. Lp. 512-1
Titre II : L'APPRENTISSAGE
Chapitre I : DISPOSITIONS GENERALES .....art. Lp. 521-1
Chapitre II : CONTRAT D'APPRENTISSAGE .....art. Lp. 522-1 à Lp. 522-31
Chapitre III : LES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS .....art. Lp. 523-1 à Lp. 523-3
Chapitre IV : DISPOSITIONS DIVERSES .....art. Lp. 524-1 à Lp. 524-3
Chapitre V : DISPOSITIONS PENALES .....art. Lp. 525-1
Titre III : LES CONTRATS ASSOCIANT EMPLOI ET COMPLEMENT DE FORMATION
Chapitre I : LE CONTRAT D'INSERTION PROFESSIONNELLE .....art. Lp. 531-1 à Lp. 531-4
Chapitre II : LE CONTRAT A PERIODE D'ADAPTATION .....art. Lp. 532-1 et Lp. 532-2
Chapitre III : LE CONTRAT DE QUALIFICATION .....art. Lp. 533-1 à Lp. 533-6
Chapitre IV : DISPOSITIONS DIVERSES
Titre IV : LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
Chapitre I : DISPOSITIONS GENERALES .....art. Lp. 541-1 à Lp. 541-10
Chapitre II : CONGES POUR FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE, CONGES POUR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE ET CONGES POUR ENSEIGNEMENT .....art. Lp. 542-1 à Lp. 542-9
Chapitre III : SITUATION DES STAGIAIRES .....art. Lp. 543-1 à Lp. 543-5
Chapitre IV : FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE .....art. Lp. 544-1 à Lp. 544-9
Chapitre V : ORGANISMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE .....art. Lp. 545-1 à Lp. 545-19
Chapitre VI : DISPOSITIONS PENALES .....art. Lp. 546-1 à Lp. 546-11
Titre V : LE COMITE CONSULTATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Livre VI : STATUTS PARTICULIERS
Titre I : DISPOSITIONS SPECIFIQUES A CERTAINES PROFESSIONS
Chapitre I : VOYAGEURS, REPRESENTANTS OU PLACIERS .....art. Lp. 611-1 et Lp. 611-2
Chapitre II : JOURNALISTES .....art. Lp. 612-1 à Lp. 612-7
Chapitre III : MARINS .....art. Lp. 613-1 à Lp. 613-3
Chapitre IV : MINEURS .....art. Lp. 614-2
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 .....art. Lp. 621-1 à Lp. 621-3
Chapitre II : REGLEMENTATION APPLICABLE .....art. Lp. 622-1 à Lp. 622-6
Chapitre III : CONTROLE .....art. Lp. 623-1
Chapitre IV : MESURES D'APPLICATION .....art. Lp. 624-1

Livre VII : CONTROLE DE L'APPLICATION DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL
Titre I : L'INSPECTION DU TRAVAIL
Chapitre I : COMPETENCE DES AGENTS .....art. Lp. 711-1 et Lp. 711-2
Chapitre II : PREROGATIVES ET MOYENS D'INTERVENTION .....art. Lp. 712-1 à Lp. 712-5
Titre II : L'INSPECTION MEDICALE DU TRAVAIL .....art. Lp. 721-1
Titre III : DISPOSITIONS PENALES .....art. Lp. 731-1 et Lp. 731-2

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Livre I : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Chapitre I : CHAMP D'APPLICATION

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.

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

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 relèvent d'un statut de droit public au sens du présent code.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

NB : Conformément à l'article 8 de la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014, le présent article n'entrera en vigueur qu'à compter de l'entrée en vigueur de la loi du pays n° 2014-9 du 18 février 2014.

Chapitre II : DISCRIMINATIONS ET EGALITE 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

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, 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.

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

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

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

Chapitre IV : HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL

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

Article Lp. 114-1

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Article Lp. 114-5

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 : HARCELEMENT 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 :

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 PENALES

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 : N.B. : Cet article reprend les dispositions de l'ancien article Lp. 113-1, tel que modifié par l'article 14-I de la loi du pays n° 2010-1 du 2 janvier 2010.

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.

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.

Titre II : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre I : DISPOSITIONS GENERALES

Article Lp. 121-1

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Article Lp. 121-2

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

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.

Chapitre II : DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

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.

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.

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.

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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.

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 ;

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

- 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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Article Lp. 122-20

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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.

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.

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 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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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.

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.

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 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.

Chapitre III : CONTRAT A DUREE DETERMINEE

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Section 2 : Cas de recours et durée du contrat

Article Lp. 123-2

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.

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° et pour le 8° 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.

Section 3 : Forme, contenu et transmission du contrat

Article Lp. 123-3

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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.

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Article Lp. 123-16

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Chapitre IV : PRET DE MAIN D'ŒUVRE ET CONTRAT DE MISE A 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

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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 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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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 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 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 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.

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

Article Lp. 124-21

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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. 124-24

Le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Créée par la loi du pays n° 2014-3 du 12 février 2014 – Art. 2

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.

Sous-section 2 : Champ d'intervention

Article Lp. 124-37

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Chapitre V : LE CHEQUE EMPLOI-SERVICE

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 Lp. 125-2

Dans le secteur agricole, le chèque emploi service est dénommé « titre d'emploi simplifié agricole ».

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Il est soumis aux dispositions du présent chapitre, sous réserve d'aménagements déterminés par délibération du congrès.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Chapitre VI : MATERNITE, ADOPTION ET EDUCATION 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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. 126-3

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.

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 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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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. 126-14

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.

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 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 ;

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

2° Soit de réduire sa durée de travail à la moitié de celle qui est applicable à l'établissement.

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 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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

L'employeur lui accorde, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

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.

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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 1'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.

Article Lp. 127-11

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 PENALES

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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.

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.

Article Lp. 128-6

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Titre III : REGLEMENT INTERIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE

Chapitre I : REGLEMENT INTERIEUR

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 Lp. 131-6

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Article Lp. 132-2

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

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.

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.

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.

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.

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.

Chapitre III : DISPOSITIONS PENALES

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.

Titre IV : SALAIRES

Chapitre I : EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Article Lp. 141-1

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 garant.

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.

Article Lp. 142-6

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Partiellement abrogé 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.

Article Lp. 143-3

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Section 4 : Action en paiement et prescription

Article Lp. 143-8

L'action en paiement du salaire se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2277 du code civil.

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Chapitre V : DISPOSITIONS PENALES

NB : Néant

V. infra art. R. 145-1 à R. 145-3

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Section 3 : Régime fiscal des titres-repas

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

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 ;

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

7° Les mentions qui figurent dans le contrat de titres-repas conclu entre l'émetteur spécialisé et le restaurateur, l'hôtelier restaurateur ou assimilé.

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.

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

Les dispositions du chapitre 1er du titre III du présent livre, relatives au repos hebdomadaire, et 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 : DUREE 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 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.

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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 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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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 : REPARTITION ET AMENAGEMENT 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 1a 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 A 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.

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Article Lp. 223-16

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 : CONTROLE DE LA DUREE 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 PENALES

NB : Néant

Titre III : REPOS ET JOURS FERIES

Chapitre I : REPOS HEBDOMADAIRE

Section 1 : Principes

Article Lp. 231-1

Le repos hebdomadaire est obligatoire.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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.

Paragraphe 3 : Travaux dans les ports, débarcadères et stations

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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 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 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 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.

Chapitre II : JOURS FERIES

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Chapitre III : DISPOSITIONS PENALES

NB : Voir les articles R. 233-1 et R. 233-2 de la partie réglementaire du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Titre IV : CONGES PAYES ET AUTRES CONGES

Chapitre I : CONGES PAYES

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.

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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 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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Chapitre II : AUTRES CONGES

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.

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

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 commission consultative du travail, 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.

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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 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 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.

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.

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 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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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

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

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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 :

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Chapitre III : DISPOSITIONS PENALES

NB : Néant

V. infra art. R. 243-1 et R. 243-2

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Chapitre II : DUREE 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.

Chapitre IV : REPOS ET CONGES

Article Lp. 254-1

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

NB : Néant

Voir art. R. 255-1

Chapitre VI : DISPOSITIONS PENALES

NB : Néant

Voir art. R. 256-1 et R. 256-2

Titre VI : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Chapitre I : PRINCIPES GENERAUX

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 :

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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°

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.

Article Lp. 261-8

Remplacé par la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 – Art. 2-6°

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

NB : Cet article Lp. 261-13 reprend les dispositions de l'article Lp. 261-4 dans sa version antérieure à la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009.

Section 3 : Autres dispositions

Intitulé modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6 VII

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

NB : Cet article Lp. 261-14 reprend les dispositions de l'article Lp. 261-1 dans sa version antérieure à la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009.

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.

NB : Cet article Lp. 261-15 reprend les dispositions de l'article Lp. 261-6 dans sa version antérieure à la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009.

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.

NB : Cet article Lp. 261-16 reprend les dispositions de l'article Lp. 261-7 dans sa version antérieure à la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

NB : Cet article Lp. 261-17 reprend les dispositions de l'article Lp. 261-8 dans sa version antérieure à la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009.

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.

NB : Cet article Lp. 261-18 reprend les dispositions de l'article Lp. 261-9 dans sa version antérieure à la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009.

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.

NB : Cet article Lp. 261-19 reprend les dispositions de l'article Lp. 261-10 dans sa version antérieure à la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

NB : Cet article Lp. 261-20 reprend les dispositions de l'article Lp. 261-11 dans sa version antérieure à la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009.

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

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.

NB : Cet article Lp. 261-21 reprend les dispositions de l'article Lp. 261-13 dans sa version antérieure à la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009.

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.

NB : Cet article Lp. 261-22 reprend les dispositions de l'article Lp. 261-14 dans sa version antérieure à la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009.

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.

NB : Cet article Lp. 261-23 reprend les dispositions de l'article Lp. 261-15 dans sa version antérieure à la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009.

Section 5 : Formation à la sécurité

Intitulé créé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 6 IX

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

NB : Cet article Lp. 261-24 reprend les dispositions de l'article Lp. 261-16 dans sa version antérieure à la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009.

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.

NB : Cet article Lp. 261-25 reprend les dispositions de l'article Lp. 261-17 dans sa version antérieure à la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009.

Chapitre II : COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE 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.

Article Lp. 262-2

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 ont les mêmes missions et moyens que les membres de ces comités. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Section 3 : Composition et désignation

Article Lp. 262-19

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 et les délégués du personnel.

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 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.

Article Lp. 262-21

Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire parmi les représentants du personnel.

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

Sous-section 2 : Informations

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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

Section 1 : Missions et organisation

Article Lp. 263-1

Les employeurs organisent un service de santé au travail.

Article Lp. 263-2

Les services de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de « médecins du travail ».

Article Lp. 263-3

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 du travail, les risques de contagion et leur état de santé.

Article Lp. 263-4

Lorsque le service de santé au travail est assuré par un groupement ou organisme distinct de l'établissement employant les travailleurs bénéficiaires de ce service, les responsables du groupement ou

organisme sont soumis, dans les mêmes conditions que l'employeur et sous les mêmes sanctions, aux prescriptions du présent chapitre.

Section 2 : Personnels des services de santé au travail

Sous-section 1 : Médecins du travail

Article Lp. 263-5

Un diplôme spécial est obligatoire pour l'exercice des fonctions de médecin du travail.

Une délibération détermine cette condition de diplôme, ainsi que les cas dans lesquels il peut y être dérogé.

Article Lp. 263-6

Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions.

Ces fonctions sont incompatibles avec l'exercice de toutes autres fonctions dans les établissements dont il a la charge, sauf dans les cas déterminés par une délibération.

Article Lp. 263-7

Le médecin du travail est nommé ou licencié avec l'accord, soit du comité d'entreprise pour un service médical d'entreprise, soit du conseil d'administration du service interentreprises.

A défaut d'accord, sa nomination ou son licenciement est prononcé sur décision de l'autorité administrative.

Section 3 : Action et information du médecin du travail

Article Lp. 263-8

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur et des salariés en ce qui concerne notamment :

1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;

2° L'hygiène générale de l'établissement ;

3° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;

4° La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, notamment contre le risque d'accidents du travail ou d'utilisation de produits dangereux ;

5° L'hygiène dans les services de restauration ;

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

6° L'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.

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

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives, notamment, à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Il est également habilité à proposer des mesures individuelles concernant l'adaptation ou la réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

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. 263-10

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.

La nature et la composition des produits industriels utilisés ainsi que leurs modalités d'emploi lui sont communiquées.

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

Le médecin du travail visite les entreprises dont il a la charge.

Il 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. 263-12

Le médecin du travail est tenu au secret.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Il établit et met à jour une fiche d'entreprise pour chaque entreprise employant plus de cinq salariés sur laquelle sont notamment consignés les risques professionnels et les noms des salariés exposés à ces risques. Cette fiche est transmise à l'employeur. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur du travail.

Article Lp. 263-13

Le médecin du travail établit annuellement un rapport d'activité.

Chapitre IV : CONTROLE

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

Chapitre V : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX LIEUX DE TRAVAIL

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

NB : Cet article Lp. 265-1 reprend les dispositions de l'article Lp. 261-2 dans sa version antérieure à la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009.

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.

NB : Cet article Lp. 265-2 reprend les dispositions de l'article Lp. 261-12 dans sa version antérieure à la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009.

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.

NB : Cet article Lp. 266-1 reprend les dispositions de l'article Lp. 261-3 dans sa version antérieure à la loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009.

Chapitre VII : PREVENTION DE CERTAINS RISQUES D'EXPOSITION

Article Lp. 267-1

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Chapitre VIII : PREVENTION DES RISQUES LIES A CERTAINES ACTIVITES OU OPERATIONS

NB : Néant

Chapitre IX : DISPOSITIONS PENALES

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Livre III : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Chapitre I : CHAMP D'APPLICATION

Article Lp. 311-1

Code du travail de Nouvelle-Calédonie

Mise à jour le 11/08/2014

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

Les dispositions 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

Les dispositions du chapitre III du titre 1er du présent livre, relatives au droit d'expression des salariés, du chapitre III du titre II, relatives à l'exercice du droit syndical, du titre IV, relatives aux institutions représentatives du personnel et du titre V relatives aux dispositions spécifiques aux salariés protégés, ne sont pas applicables à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie, aux provinces, aux communes et aux établissements publics administratifs.

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, quelque 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 SALARIES

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Article Lp. 321-10

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Chapitre II : REPRESENTATIVITE 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.

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 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 :

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Article Lp. 323-1

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

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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.

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 PENALES

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

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 et de travail et de leurs garanties sociales.

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.

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 NEGOCIATION 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.

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.

Sous-section 4 : Opposition

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 Lp. 332-7

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

L'autorité administrative en informe les parties concernées.

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 PERIODICITE DE LA NEGOCIATION 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.

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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 :

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 ;

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 ;

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 PENALES

NB : Néant

V. infra art. R. 335-1 à R 335-3

Titre IV : LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Chapitre I : DELEGUES DU PERSONNEL

Section 1 : Conditions de mise en place

Article Lp. 341-1

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.

A bord des navires, il est institué des délégués de bord.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Sous-section 3 : Durée et fin du mandat

Article Lp. 341-42

Les délégués du personnel 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Article Lp. 341-51

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.

Sous-section 4 : Réunions

Article Lp. 341-52

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Article Lp. 341-56

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.

Chapitre II : COMITE 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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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 ;

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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 Lp. 342-32

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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

Article Lp. 342-47

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

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.

Paragraphe 2 : Commission économique

Article Lp. 342-89

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Paragraphe 2 : Composition, élection et mandat

Sous-paragraphe 1 : Composition

Article Lp. 342-102

Le comité central d'entreprise est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement parmi ses membres. Ce nombre est fixé par accord d'entreprise.

Sauf accord signé entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre total des membres du comité central d'entreprise ne peut excéder un maximum déterminé par délibération du congrès.

Dans les limites fixées à l'alinéa précédent, chaque établissement peut être représenté au sein du comité central d'entreprise, soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants.

Article 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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

NB : Néant

Chapitre III : COMITE DE GROUPE

Section 1 : Mise en place

Article Lp. 343-1

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 PENALES

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.

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.

Titre V : LES SALARIES PROTEGES

Chapitre I : PRINCIPE

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Chapitre II : ETENDUE ET DUREE 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

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

La procédure est également applicable lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégués du personnel, 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.

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 : PROCEDURES D'AUTORISATION APPLICABLES A 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.

Sous-section 2 : Délégué syndical

Article Lp. 353-2

Lorsque l'employeur utilise la procédure de mise à pied provisoire mentionnée au sixième 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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Le licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel 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 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

Lorsque le salarié, délégué syndical, délégué du personnel, 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

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 membre du comité d'entreprise ou représentant

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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 DECISION ADMINISTRATIVE

Article Lp. 354-1

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, ancien délégué du personnel ou candidat aux fonctions de délégué du personnel, salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser des élections pour la désignation des délégués du personnel ;

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.

Article Lp. 354-2

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Le délégué du personnel, 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.

Chapitre V : DISPOSITIONS PENALES

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.

Article Lp. 355-2

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 du personnel, 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.

Article Lp. 355-3

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Titre VI : INTERESSEMENT ET EPARGNE SALARIALE

Chapitre I : INTERESSEMENT

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Section 3 : Contenu de l'accord

Créée par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Sous-section 1 : Mentions obligatoires de l'accord

Créée par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

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 :

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Créée par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

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 Lp. 361-11

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Créée par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

Sous-section 1 : Durée des accords et renouvellement

Créée par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

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

Créée par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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

Créée par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

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

Créée par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

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

Créée par la loi du pays n° 2014-8 du 18 février 2014 – Art. 2 I

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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'EPARGNE 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 cotés, le prix de cession est fixé en divisant par le nombre de titres existants le montant de l'actif net calculé d'après le bilan le plus récent, ou, à défaut, à dire d'expert désigné en justice à la demande du président du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas. Le prix de cession doit être ainsi déterminé à chaque exercice sous le contrôle du commissaire aux comptes.

Article Lp. 362-7

Sous réserve des cas énumérés par délibération du congrès, les actions ou parts acquises pour le compte des salariés leur sont délivrées à l'expiration d'un délai minimum de trois ans courant à compter de la date d'acquisition des titres.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Abrogé.

Titre VII : GREVE ET CONFLITS COLLECTIFS

Chapitre I : LA GREVE

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.

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.

Article Lp. 371-4

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 : PROCEDURES DE REGLEMENT 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.

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Section 4 : Dispositions pénales

NB : Néant

V. infra art. R. 372-5 et R. 372-6

Titre VIII : DIALOGUE SOCIAL

Chapitre I : LE CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 ;

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

Section 3 : Organisation et fonctionnement

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 Lp. 381-7

Créé par la loi du pays n° 2010-13 du 31 décembre 2010 – Art. -1-VI

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

NB : Cet article reprend les dispositions de l'article Lp. 381-1 antérieures à la loi du pays n° 2010-13 du 31 décembre 2010.

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

Ce chapitre III a été créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 8

Article Lp. 383-1

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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

Ce chapitre II a été 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Titre II : FORMALITES ET DOCUMENTS OBLIGATOIRES A L'EMBAUCHE ET A L'EMPLOI

Chapitre I : DECLARATIONS

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 Lp. 421-5

Créé par la loi du pays n° 2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 4

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.

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.

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.

Titre III : SERVICE PUBLIC DE PLACEMENT

Chapitre I : PLACEMENT

Articles L. 431-1 à L. 431-4

Réservés.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Chapitre II : DIFFUSION ET PUBLICITE 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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 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.

Chapitre III : LE DEMANDEUR D'EMPLOI

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 bénéficie 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 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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 PENALES

NB : Néant

V. infra art. R 434-1

Titre IV : REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE PARTIEL ET TOTAL

Chapitre I : DISPOSITIONS GENERALES

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.

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.

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 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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

Chapitre IV : DISPOSITIONS PENALES

NB : Néant

V. infra art. R. 444-1 à R. 444-3

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

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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: REGLES DE SOUTIEN ET DE PROMOTION A 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.

Section 2 - Conditions de recrutement

Article Lp. 451-2

Remplacé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 2

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 mois 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 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Pour se prévaloir des dispositions du présent chapitre, le candidat sans emploi doit 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.

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 ;

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 (2). 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 : NB (1): La loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 précise que dans l'attente de données relatives à la citoyenneté et à la durée de résidence dans les statistiques de l'emploi, et jusqu'au 1er janvier 2012 au plus tard, le tableau mentionné à cet article Lp. 451-6 est établi à partir des données disponibles.

NB (2) : La loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 prévoit qu'à défaut d'accord collectif interprofessionnel dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi du pays, le tableau des activités professionnelles est établi par arrêté du gouvernement.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

Chapitre II : EMPLOI D'UN SALARIE ETRANGER

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.

NB : Cet article reprend les dispositions de l'article Lp. 451-1 antérieures à la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010.

Article Lp. 452-1-1

Créé par la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 – Art. 3

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

NB : Cet article reprend les dispositions de l'article Lp. 451-2 antérieures à la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010.

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.

NB : Cet article reprend les dispositions de l'article Lp. 451-3 antérieures à la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010.

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.

NB : Cet article reprend les dispositions de l'article Lp. 451-4 antérieures à la loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010.

Chapitre III : DISPOSITIONS PENALES

NB : Voir les articles. R. 453-1 à R. 453-3 de la partie réglementaire du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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 pas 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 PENALES ET AUTRES SANCTIONS

Article Lp. 462-1

Code du travail de Nouvelle-Calédonie

Mise à jour le 11/08/2014

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.

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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 : NB [(1)] : L'article R. 473-1 fixe ce pourcentage à 2,5% de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

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 : NB [(1)] : L'article R. 473-3 du code du travail fixe ce délai à deux ans.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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 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.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Chapitre IV : RECONNAISSANCE ET ORIENTATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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)].

NB : NB [(1)] : Voir la loi du pays n° 2009-2 du 07 janvier 2009 portant création d'un régime d'aide en faveur des personnes en situation de handicap et des personnes en perte d'autonomie.

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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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 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 ;

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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 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 ;

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

- 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Livre V : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

Les dispositions du titre III relatives aux contrats associant emploi et complément de formation, du chapitre II et des sections 1 à 3 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 aux établissements publics administratifs.

Les dispositions du chapitre II du titre II relatives au contrat d'apprentissage ne sont pas applicables à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie, aux provinces et aux communes.

Chapitre II : PRINCIPES GENERAUX

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Article Lp. 512-1

La formation professionnelle permanente en Nouvelle-Calédonie s'inscrit dans le cadre du principe de l'obligation nationale d'éducation permanente.

La formation professionnelle permanente comporte une formation initiale et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinée aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue

Titre II : L'APPRENTISSAGE

Chapitre I : DISPOSITIONS GENERALES

Article Lp. 521-1

Remplacé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 2 II

II a pour objet de donner à des jeunes travailleurs une formation en vue de l'obtention d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ou au répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie.

Chapitre II : CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Section 1 : Définition et régime juridique

Article Lp. 522-1

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti, ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle, méthodique et complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée dans le centre de formation d'apprentis et en entreprise.

Section 2 : Contrat de travail

Sous-section 1 : Conditions de formation du contrat

Article Lp. 522-2

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'a satisfait à l'obligation scolaire, sauf dérogation accordée par le vice-recteur pour les jeunes âgés de quatorze à seize ans, et s'il est âgé de vingt-cinq ans révolus au début de l'apprentissage.

Sous-section 2 : Conclusion du contrat

Article Lp. 522-3

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit et rédigé en langue française, selon les formes prévues par délibération du congrès.

Article Lp. 522-4

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur.

Elle comporte l'engagement qu'il sera satisfait aux conditions prévues par les articles Lp. 522-1 à Lp. 522-8.

Une délibération du congrès détermine le contenu de cette déclaration.

Article Lp. 522-5

La déclaration souscrite par l'ascendant employeur est soumise à enregistrement dans les conditions prévues par l'article Lp. 522-30.

Article Lp. 522-6

L'ascendant verse une partie au moins égale à 25 % du salaire fixé, à un compte ouvert à cet effet au nom de l'apprenti.

Sous-section 3 : Durée du contrat

Article Lp. 522-7

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat.

Elle ne peut excéder quatre ans.

Article Lp. 522-8

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée maximale d'un an, soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Article Lp. 522-9

Le contrat d'apprentissage fixe la date de début de l'apprentissage.

Sauf dérogation accordée dans des conditions déterminées par délibération du congrès, cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois au début du cycle de formation diplômante que doit suivre l'apprenti ni postérieure de plus de deux mois au début de ce cycle de formation.

En cas de dérogation ou de suspension du contrat pour raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle.

Sous-section 4 : Succession de contrats

Article Lp. 522-10

Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs dès lors que ces contrats ont pour objet la préparation de diplômes sanctionnant des qualifications différentes.

Aucune condition de délai entre deux contrats n'est opposable.

Sous-section 5 : Rupture du contrat

Article Lp. 522-11

Le contrat d'apprentissage peut être rompu sans indemnité par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage.

Passé ce délai, la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès des parties ou, à défaut, être prononcée par le juge, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations, ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer, constatée dans les conditions fixées par délibération du congrès.

Article Lp. 522-12

Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 2 III

En cas d'obtention du de la certification professionnelle préparée, le contrat peut prendre fin à la convenance des parties avant le terme fixé initialement.

Article Lp. 522-13

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

En cas de retrait d'agrément de l'employeur ou en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, si le nouvel employeur n'obtient pas l'agrément, la décision de retrait ou de refus précise si les contrats en cours peuvent être exécutés jusqu'à leur terme.

Article Lp. 522-14

Le contrat d'apprentissage est rompu de plein droit dans les cas suivants :

1° Echéance du terme prévu par le contrat ;

2° Décès du maître ou de l'apprenti ;

3° Condamnation du maître d'apprentissage à l'une des peines prévues à l'article Lp. 522-29 ;

4° Exclusion définitive de l'apprenti du centre de formation d'apprentis auquel il était inscrit ;

5° Retrait de l'agrément du maître d'apprentissage, sous réserve des dispositions de l'article Lp. 522-13.

Section 3 : Conditions de travail de l'apprenti

Sous-section 1 : Garanties

Article Lp. 522-15

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation d'apprenti.

Article Lp. 522-16

Les règlements et conventions ou accords collectifs de travail applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés dans la branche ou l'entreprise considérée, s'appliquent au contrat d'apprentissage dans la mesure où ces textes, conventions ou accords collectifs de travail ne sont pas contraires aux dispositions qui sont liées à la situation d'apprenti.

Article Lp. 522-17

Dans le cas d'un avenant ou d'un contrat établi au titre d'une section d'apprentissage spéciale terminale, celui-ci comporte :

1° L'engagement de l'employeur maître d'apprentissage à verser à l'apprenti une rémunération pendant toute la durée de cette période en section d'apprentissage spéciale terminale et à le recruter en contrat à durée indéterminée, au retour du stage pratique ;

2° L'engagement de l'apprenti à signer ce contrat de travail à durée indéterminée avec son employeur maître d'apprentissage à son retour du stage pratique.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Sous-section 2 : Durée du travail

Article Lp. 522-18

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti effectue le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat.

Article Lp. 522-19

Les apprentis de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif excédant la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle.

Des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail.

Article Lp. 522-20

Le travail de nuit défini à l'article Lp. 222-19 est interdit pour les apprentis âgés de moins dix-huit ans.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les établissements dans lesquels le travail de nuit est d'usage constant.

Sous-section 3 : Salaire

Article Lp. 522-21

Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire dont le montant est déterminé délibération du congrès, pour chacun des semestres de l'apprentissage, en pourcentage du salaire minimum garanti.

Article Lp. 522-22

Lorsque des avantages en nature sont accordés à l'apprenti, le contrat doit fixer les conditions dans lesquelles ils sont déduits du salaire, dans les limites fixées par délibération du congrès.

Article Lp. 522-23

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 aux apprentis sous contrat d'apprentissage.

Sous-section 4 : Présentation et préparation aux examens

Article Lp. 522-24

Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 2 IV

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du de la certification professionnelle prévue dans le contrat d'apprentissage.

Il a la possibilité de se présenter aux examens de son choix dans les conditions prévues par les règlements de ces examens.

Article Lp. 522-25

Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 2 IV

Pour la préparation directe des épreuves conduisant à la certification professionnelle prévue au contrat, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables. Il est tenu pendant ce congé de suivre les cours de formation organisés pour cette préparation dans les centres de formation d'apprentis dès lors que la convention prévue à l'article Lp. 523-2 stipule l'organisation de ces regroupements.

Ce congé est situé dans le mois qui précède les épreuves du diplôme de l'enseignement technologique prévu dans le contrat d'apprentissage. Il donne droit au maintien du salaire. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article Lp. 241-2 ainsi qu'à la durée normale de formation en centre de formation d'apprentis prévue par le contrat.

Section 4 : Obligations de l'employeur

Sous-section 1 : Organisation de l'apprentissage

Article Lp. 522-26

Modifié par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 2 V et VI

L'employeur qui veut recruter un apprenti doit faire l'objet d'un agrément.

Cet agrément est accordé après avis du comité d'entreprise, s'il existe, et de la chambre d'agriculture de Nouvelle-Calédonie, ou de la chambre de commerce et d'industrie de Nouvelle-Calédonie, ou de la chambre de métiers et de l'artisanat de Nouvelle-Calédonie, si :

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

1° L'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail et de sécurité dans l'entreprise, ainsi que les garanties de compétence professionnelle offertes par les personnes responsables de la formation des apprentis sont de nature à permettre une formation satisfaisante ;

2° Le ou les personnes chargées de la formation de l'apprenti dans l'entreprise présentent des garanties de moralité.

Elles doivent par ailleurs répondre à une des deux conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou titre professionnel de niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti ;

- justifier d'au moins cinq années consécutives d'exercice du métier dans la qualification préparée par l'apprenti.

Article Lp. 522-27

L'agrément devient caduc et un nouvel agrément doit être demandé lorsqu'un employeur a cessé de former des apprentis pendant cinq années consécutives.

Sous-section 2 : Engagement dans le cadre de la formation

Article Lp. 522-28

L'employeur inscrit l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat.

Le choix du centre de formation d'apprentis est précisé par le contrat d'apprentissage.

Sous-section 3 : Maître d'apprentissage

Article Lp. 522-29

Nul ne peut recevoir des apprentis s'il n'est majeur ou émancipé ou s'il a été condamné soit pour crime, soit pour délit contre les mœurs, soit pour quelque délit que ce soit à une peine d'au moins trois mois de prison ferme.

Sous-section 4 : Enregistrement du contrat

Article Lp. 522-30

Avant le début de l'apprentissage et après signature, le contrat d'apprentissage est adressé pour enregistrement à l'autorité administrative.

Cet enregistrement est refusé si le contrat ne satisfait pas aux conditions légales.

L'enregistrement ne donne lieu à aucun frais.

Article Lp. 522-31

Le refus d'enregistrement fait obstacle à ce que le contrat reçoive exécution.

Le silence gardé pendant un mois par l'autorité administrative à valeur d'acceptation, sous réserve du respect des dispositions légales.

Chapitre III : LES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

Section 1 : Mission des centres de formation d'apprentis

Article Lp. 523-1

Les centres de formation d'apprentis dispensent aux jeunes travailleurs sous contrat d'apprentissage, une formation générale associée à une formation technologique théorique. En outre, ils dispensent ou font dispenser une formation pratique qui doit s'articuler avec la formation reçue en entreprise.

Cette formation doit, parmi ses objectifs, développer l'aptitude à tirer profit d'actions ultérieures de formation professionnelle ou à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

Section 2 : Création de centres de formation d'apprentis

Article Lp. 523-2

La création de centres de formation d'apprentis fait l'objet de conventions passées avec la Nouvelle-Calédonie par les collectivités locales, les établissements publics, la chambre d'agriculture de Nouvelle-Calédonie, la chambre de commerce et d'industrie de Nouvelle-Calédonie, la chambre de métiers et de l'artisanat de Nouvelle-Calédonie, les établissements d'enseignement privés sous contrat simple ou d'association, les organisations professionnelles, les associations, les entreprises ou toute autre personne physique ou morale, après avis du comité consultatif de la formation professionnelle continue.

Cet avis porte notamment sur les garanties de tous ordres présentées par le projet, et sur son intérêt, eu égard aux besoins locaux de la formation professionnelle.

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.

Section 3 : Organisation administrative et financière des centres de formation d'apprentis

NB : Néant

Section 4 : Contrôle des centres de formation d'apprentis

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Article Lp. 523-3

Les centres de formation d'apprentis sont soumis au contrôle technique, pédagogique et financier de la Nouvelle-Calédonie, sans préjudice des contrôles pédagogiques effectués par les services de l'Etat.

Si ce contrôle révèle des insuffisances graves ou des manquements aux obligations résultant du présent chapitre et des textes pris pour son application, ou de la convention, celle-ci peut être dénoncée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie après mise en demeure non suivie d'effet.

Cette dénonciation entraîne la fermeture du centre. Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut imposer à l'organisme gestionnaire l'achèvement des formations en cours dans les conditions fixées par délibération du congrès.

Le cas échéant, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut désigner un administrateur provisoire chargé d'assurer, pour le compte de l'organisme gestionnaire, l'achèvement des formations en cours.

Section 5 : Fonctionnement pédagogique des centres de formation d'apprentis

NB : Néant

V. infra art. R. 523-14 à R. 523-18

Section 6 : Personnel des centres de formation d'apprentis

NB : Néant

V. infra art. R. 523-19 à R. 523-24

Chapitre IV : DISPOSITIONS DIVERSES

Section 1 : Inspection de l'apprentissage

Article Lp. 524-1

Une délibération du congrès détermine les corps de fonctionnaires assurant l'inspection de l'apprentissage.

L'inspection de l'apprentissage apporte son concours au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pour l'exercice de ses attributions en matière d'apprentissage.

Section 2 : Dispositions financières

Article Lp. 524-2

Lorsque les apprentis fréquentent un centre de formation d'apprentis, ils continuent de bénéficier 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Article Lp. 524-3

Les employeurs sont exonérés pour les salaires versés aux apprentis, de la cotisation au fonds d'intervention exceptionnel pour l'emploi des jeunes, instituée à l'article 16 de la délibération n° 59 du 12 septembre 1986.

Section 3 : Attributions des chambres consulaires en matière d'apprentissage

NB : Néant

V. infra art. R. 524-14

Section 4 : Aménagement au bénéfice des apprentis handicapés

NB : Néant

V. infra art. R. 524-15 à R. 524-18

Chapitre V : DISPOSITIONS PENALES

Article Lp. 525-1

Le fait de donner le nom de centre de formation d'apprentis à une structure qui ne fait pas l'objet d'une convention répondant aux règles posées par le chapitre III du présent titre est puni d'une amende de 450 000FCFP et de fermeture de l'établissement,.

Est puni de la même peine quiconque exerce des fonctions de direction, d'enseignement ou de formation dans un centre de formation d'apprentis, alors qu'il est sous le coup d'une des mesures de suspension ou d'interdiction d'exercer des fonctions dans les centres de formation d'apprentis.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

Chapitre II : LE CONTRAT A PERIODE 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.

Chapitre III : LE CONTRAT DE QUALIFICATION

Article Lp. 533-1

Remplacé par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 2 VII

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Le contrat de qualification est un contrat de travail de type particulier qui prévoit de former un salarié sur son temps de travail pour lui permettre d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par :

1° Un diplôme ou titre professionnel inscrit au répertoire national de la certification professionnelle ou au répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie ;

2° Une qualification professionnelle reconnue par une convention ou accord collectif de branche applicable dans l'entreprise.

Article Lp. 533-2

Le contrat de qualification est conclu pour une durée déterminée de six mois au minimum et de vingt-quatre mois au maximum.

Il est écrit et comporte une période d'essai conforme aux dispositions de l'article Lp. 123-5.

Article Lp. 533-3

La durée hebdomadaire de l'activité du bénéficiaire incluant le temps passé en formation ne peut pas déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

Article Lp. 533-4

Complété par la loi du pays n° 2014-4 du 12 février 2014 – Art. 2 VIII

Le bénéficiaire d'un contrat de qualification est salarié de l'entreprise. Il bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise, notamment en matière d'assurances sociales et de règles de santé et sécurité au travail.

Article Lp. 533-5

Pendant la durée du contrat, le salarié perçoit une rémunération déterminée par délibération du congrès, fixée en pourcentage du salaire minimum garanti

Article Lp. 533-6

L'employeur et le bénéficiaire du contrat de qualification sont exonérés des cotisations sociales pendant la première moitié de la durée du contrat de qualification.

Chapitre IV : DISPOSITIONS DIVERSES

NB : Néant

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Titre IV : LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Chapitre I : DISPOSITIONS GENERALES

Section 1 : Objet de la formation professionnelle continue

Article Lp. 541-1

La formation professionnelle continue a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle et de leur contribution au développement culturel, économique et social.

Elle peut être dispensée à des salariés titulaires d'un contrat de travail prévoyant une formation en alternance.

La Nouvelle-Calédonie, les provinces, les communes, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer.

L'Etat peut y contribuer.

Article Lp. 541-2

La formation professionnelle et la promotion sociale font 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 comité consultatif de la formation professionnelle.

Section 2 : Catégories de prestations de formation

Article Lp. 541-3

Modifié par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 1er

Les prestations qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont:

1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle.

Elles 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 ;

2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés..

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail , à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement des compétences des salariés ;

3 Les actions de promotion.

Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

4° Les actions de prévention.

Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés concernés par un changement d'emploi, à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;

5° Les actions de conversion.

Elles 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 ;

6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles.

Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie publique.

7° Les phases d'accompagnement et de validation d'une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Elles ont pour objet de permettre à tout salarié 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 (RPC-NC), soit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et réputés accessibles par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

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

Cette section 3 a été créée par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 2

Article Lp. 541-4

Créé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 2

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).

Article Lp. 541-5

Créé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 2

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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. 541-4 est régie par les articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation.

Article Lp. 541-6

Créé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 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.

Article Lp. 541-7

Créé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 2

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. 541-8

Créé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 2

Les prestations directement liées aux phases d'accompagnement et de validation d.une démarche de validation des acquis de l'expérience entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.

Article Lp. 541-9

Créé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 2

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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. 541-10

Créé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 2

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 : CONGES POUR FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE, CONGES POUR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE ET CONGES POUR ENSEIGNEMENT

L'intitulé de ce chapitre II a été complété par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 3-I

Section 1 : Congés pour formation professionnelle et congés pour validation des acquis de l'expérience.

Article Lp. 542-1

Les salariés désirant suivre des actions de formation professionnelle continue assurées par un dispensateur de formation dont la déclaration d'activité est enregistrée par la direction de la formation professionnelle continue, ont droit sur demande adressée à leur employeur, à une autorisation d'absence pour la durée de cette formation si elle est dispensée en tout ou partie pendant le temps de travail.

Article Lp. 542-2

Modifié par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 3-III

L'autorisation d'absence peut être accordée à l'initiative de l'employeur si l'action de formation ou la démarche de validation des acquis de l'expérience s'inscrivent 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'elles s'inscrivent dans le plan de formation de l'entreprise, l'action de formation professionnelle continue ou les phases d'accompagnement et de validation de la démarche de validation des acquis de l'expérience, sont considérées 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.

Article Lp. 542-3

Modifié par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 3-IV

L'autorisation d'absence pour formation professionnelle continue peut être demandée par le salarié pour suivre une action de formation répondant à des besoins professionnels, pour entreprendre une démarche de validation des acquis de l'expérience, 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 doivent justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont six dans l'entreprise.

Article Lp. 542-4

Dans les établissements de deux cents salariés et plus, lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions requises demandent une autorisation d'absence pour formation professionnelle continue, la satisfaction accordée à certaines demandes peut-être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de cette autorisation d'absence ne dépasse pas 2 % du nombre total des salariés de l'établissement.

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.

Article Lp. 542-5

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, l'autorisation de la demande peut-être différée si le nombre d'heures d'absence demandées à ce titre dépasse 2 % du nombre total annuel des heures travaillées au cours de l'année précédente.

Toutefois le nombre d'heures d'absence auxquelles un salarié a droit peut être sur demande reporté d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

Article Lp. 542-6

L'autorisation d'absence ne peut-être refusée. Elle peut être reportée si l'employeur estime, après avis des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties ou pris pour arbitre par les deux parties.

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.

Article Lp. 542-7

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 stipulant des durées plus longues pour ces autorisations d'absence.

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.

Section 2 : Congé d'enseignement

Article Lp. 542-8

Remplacé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 3-V

Tout ou partie des dépenses générées par une démarche de validation des acquis de l'expérience à l'initiative d'un salarié, peut être pris en charge par un tiers autorisé à cet effet par la Nouvelle-Calédonie.

Article Lp. 542-9

Créé par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 3-V

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.

Cette 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, et l'inspecteur du travail pris pour arbitre, dans les mêmes conditions qu'à l'article Lp. 542-6.

L'enseignement doit être donné dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat, ou cerner 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.

NB : Cet article Lp. 542-9 reprend les précédentes dispositions de l'article Lp. 542-8 ainsi renuméroté.

Chapitre III : SITUATION DES STAGIAIRES

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Chapitre IV : FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Section 1 : Participation des employeurs

Article Lp. 544-1

Tout employeur occupant au minimum dix salariés concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année au financement d'actions de formation du type de celles 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.

Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues 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.

Le pourcentage mentionné au deuxième alinéa est fixé par délibération du congrès.

En l'absence de délibération, le pourcentage de l'année précédente est reconduit.

Section 2 : Mise en œuvre de la participation

Article Lp. 544-2

Tout employeur assujetti à la participation au titre de l'article Lp. 544-1 est tenu de souscrire annuellement une déclaration spéciale retraçant son action en matière de formation professionnelle continue, qu'il ait ou non à effectuer un versement complémentaire au Trésor.

Une délibération du congrès définit notamment le contenu de la déclaration et la date limite de sa remise.

Article Lp. 544-3

Modifié par la loi du pays n° 2010-4 du 03 février 2010 – Art. 4

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation de participation instituée à l'article Lp. 544-1 en optant chaque année pour une ou plusieurs des dispositions suivantes :

1° Financer les actions de formation au bénéfice de leurs personnels dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Les modalités de financement de ces actions sont déterminées par délibération du congrès ;

2° Contribuer au financement de fonds d'assurance formation institués conformément aux dispositions de l'article Lp. 544-7 ;

3° Effectuer dans la limite de 10 % du montant de la participation à laquelle ils sont tenus au titre de l'année en cours, des versements à des organismes agréés à cet effet par décision du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Une liste des organismes agréés est publiée au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie ;

4° Financer la formation suivie à l'initiative de salariés dans le cadre de l'autorisation d'absence pour formation professionnelle continue.

Les employeurs de plus de 200 salariés doivent consacrer chaque année à cet objet un pourcentage de l'assiette précisée à l'article Lp. 544-7, dont le taux est déterminé par délibération du congrès;

5° Financer des programmes de formation habilités à cet effet par la Nouvelle-Calédonie ;

6° Financer des prestations de validation des acquis de l'expérience dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, en application de conventions conclues entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et les organismes habilités à cet effet qui interviennent dans une démarche de validation des acquis de l'expérience. La signature par le salarié de ces conventions atteste de son consentement à cette démarche.

Dans le cadre des options mentionnées du 1° au 6° du présent article, les dépenses engagées par l'employeur peuvent couvrir 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, ainsi que les frais de transport et d'hébergement des stagiaires supportés par l'entreprise.

Article Lp. 544-4

Lorsque les dépenses justifiées par l'employeur en application de l'article Lp. 544-3, sont inférieures à la participation fixée par l'article Lp. 544-1, l'employeur effectue au Trésor un versement égal à la différence constatée.

Article Lp. 544-5

Il verse également au Trésor 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.

Article Lp. 544-6

Le versement est effectué au Trésor par l'employeur, en même temps que le dépôt de la déclaration prévue à l'article Lp. 544-2.

A défaut de paiement dans les délais, le recouvrement obéit aux règles de recouvrement de l'impôt sur les sociétés.

Section 3 : Fonds d'assurance formation

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Article Lp. 544-7

Les fonds d'assurance-formation dotés de la personnalité morale, sont crées par convention entre d'une part, un ou plusieurs employeurs ou groupement d'employeurs soumis ou non à l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue, et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés.

Ils ont pour objet de prendre en charge en totalité ou en partie le financement des actions de formation réalisées au profit des signataires.

Les délégués du personnel ou le comité d'entreprise, quand ils existent sont consultés avant l'adhésion individuelle d'une entreprise à un fonds d'assurance-formation.

Article Lp. 544-8

Les fonds d'assurance-formation sont alimentés par des contributions versées par les employeurs selon les modalités fixées par les conventions créant ces fonds. Ils peuvent également recevoir des subventions publiques.

Les ressources des fonds d'assurance-formation sont intégralement destinées au financement des dépenses de fonctionnement des actions de formation et à la prise en charge des frais concernant les stagiaires.

Article Lp. 544-9

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.

Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles et aux modalités d'application de la présente section donnent lieu à un reversement de même montant par le fonds d'assurance-formation au Trésor, au profit du fonds de concours pour la formation professionnelle continue.

La procédure applicable est celle relative au recouvrement des sommes dues par les employeurs.

Chapitre V : ORGANISMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Section 1 : Conventions et contrats de formation professionnelle continue

Sous-section 1 : Conventions

Article Lp. 545-1

Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article Lp. 541-3 peuvent faire l'objet de conventions entre deux ou plusieurs personnes mentionnées à l'article Lp. 545-2.

Une délibération du congrès fixe le contenu de ces conventions.

Article Lp. 545-2

Les entreprises, groupes d'entreprises, associations, établissements d'enseignement public, établissements et organismes privés, organisations professionnelles, syndicales ou familiales, les collectivités locales, les établissements publics notamment la chambre de commerce et d'industrie de Nouvelle-Calédonie, la chambre de métiers et de l'artisanat de Nouvelle-Calédonie et la chambre d'agriculture de Nouvelle-Calédonie, ainsi que les établissements qui en dépendent, interviennent dans ces conventions soit en tant que demandeurs de formation, soit en vue d'apporter leur concours technique ou financier à la réalisation des programmes, soit en tant que dispensateurs de formation.

Sous-section 2 : Contrats

Article Lp. 545-3

Lorsqu'une personne physique entreprend une formation, à titre individuel et à ses frais, un contrat est conclu entre elle et le dispensateur de formation. Ce contrat précise, à peine de nullité :

1° La nature, la durée et l'objet des actions de formation qu'il prévoit ainsi que les effectifs qu'elles concernent ;

2° Le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation et obtenir les qualifications auxquelles elle prépare ;

3° 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 ;

4° Les diplômes, titres ou références des personnes chargées de la formation prévue par le contrat ;

5° 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.

Section 2 : Régime et obligations des organismes

Sous-section 1 : Déclaration d'activité

Article Lp. 545-4

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 des articles Lp. 545-1, Lp. 545-2, Lp. 545-3.

Une délibération du congrès détermine les informations portées dans cette déclaration.

Nul ne peut exercer une fonction de direction ou d'administration dans un organisme 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. 545-5

L'autorité administrative procède à l'enregistrement, dans des conditions définies par délibération du congrès, de la déclaration d'activité et délivre un récépissé.

L'enregistrement est retiré par décision de la même autorité administrative lorsqu'il apparaît que les prestations réalisées ne correspondent pas aux actions prévues à l'article Lp. 541-3 ou si le prestataire ne remplit pas les conditions d'exercice de cette activité. Les décisions du retrait de l'enregistrement sont motivées et notifiées aux intéressés.

Toute modification affectant un élément figurant dans cette déclaration est portée à la connaissance de l'autorité administrative, dans un délai de quinze jours par une déclaration rectificative.

La cessation d'activité fait l'objet d'une déclaration dans les dix jours.

Sous-section 2 : Bilans pédagogiques et financiers

Article Lp. 545-6

Les dispensateurs de formation établissent et adressent chaque année à l'autorité administrative un état financier de leur activité en matière de formation professionnelle continue, selon des modalités définies par délibération du congrès.

A cet état financier est joint un rapport succinct dressant le bilan pédagogique des actions de formation effectuées

Pour ce qui concerne les établissements publics, cet état est produit indépendamment des documents de même nature susceptibles d'être adressés aux diverses autorités de tutelle dont ils dépendent.

Sous-section 3 : Document à remettre au stagiaire et règlement intérieur

Article Lp. 545-7

Tout organisme de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires.

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'organisme détermine :

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

1° Les principales mesures applicables en matière de santé et de sécurité dans l'établissement ;

2° Les règles applicables en matière de discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables aux stagiaires ainsi que les droits de ceux-ci en cas de sanction.

Article Lp. 545-8

Le règlement intérieur applicable aux stages, le programme de stage, la liste des formateurs pour chaque discipline avec mention de leurs titres ou qualités, les horaires, les procédures de validation des acquis de la formation, les tarifs et les modalités de règlement, les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage font l'objet de documents remis au stagiaire avant son inscription définitive et tout règlement de frais.

Sous-section 4 : Publicité et démarchage

Article Lp. 545-9

La publicité des dispensateurs de formation ne doit faire aucune mention de l'enregistrement de la déclaration d'activité prévue à l'article Lp. 545-4 ni sous quelque forme que ce soit, du caractère libératoire des dépenses effectuées en exécution de l'obligation édictée à l'article Lp. 544-1. Elle ne doit rien comporter de nature à induire en erreur les demandeurs de formation, sur les connaissances de base indispensables, la nature de la formation, sa durée moyenne, les qualifications qu'elle peut donner et les emplois auxquels elle prépare.

La publicité écrite précise les moyens pédagogiques et les titres ou qualités des personnes chargées de la formation, ainsi que les tarifs applicables, les modalités de règlement et les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.

Article Lp. 545-10

Est interdit le démarchage pour le compte du dispensateur de formation lorsqu'il est rémunéré par une commission et qu'il a pour objet de provoquer la vente d'un plan ou la souscription d'une convention de formation.

Sous-section 5 : Comptabilité

Article Lp. 545-11

La comptabilité des dispensateurs 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.

Section 3 : Contrôle de l'activité et sanctions

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Article Lp. 545-12

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. 546-1 et suivants. Les procès verbaux dressés en application du présent article sont transmis au procureur de la République.

Les agents de la Nouvelle-Calédonie chargés du contrôle de la participation financière des employeurs sont habilités à procéder au contrôle des dépenses effectuées par les dispensateurs de formation pour l'exécution des conventions de formation professionnelle continue.

Les dispensateurs de formation sont tenus de présenter à ces agents tous les documents et pièces de nature à établir la réalité et la validité des dépenses libératoires pour les employeurs afférents aux actions de formation réalisées. A défaut, ces dépenses sont regardées comme non justifiées.

Article Lp. 545-13

En cas d'inexécution totale ou partielle d'une convention de formation professionnelle continue, le dispensateur de formation rembourse à son contractant les sommes qui du fait de cette inexécution, n'ont pas été effectivement dépensées ou engagées.

En cas de manœuvres frauduleuses, le ou les contractants sont de plus, assujettis à un versement d'égal montant au profit du fonds de concours pour la formation professionnelle continue.

Article Lp. 545-14

Lorsque certaines dépenses faites par le dispensateur de formation pour l'exécution de conventions de formation professionnelle continue ne sont pas admises parce qu'elles ne peuvent, par leur nature, être rattachées à l'exécution d'une convention de formation ou que le prix des prestations est excessif eu égard à leur prix de revient normal, le dispensateur de formation est tenu, solidairement avec ses dirigeants de fait ou de droit, de verser au fonds de concours pour la formation professionnelle continue, une somme égale au double du montant de ces dépenses.

Le caractère excessif du prix des prestations peut s'apprécier par comparaison à leur prix de revient ou aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues. Le prix des prestations est également considéré comme excessif lorsqu'un ou plusieurs des éléments constitutifs du prix de revient sont eux-mêmes anormaux.

Article Lp. 545-15

Les versements visés aux articles Lp. 545-13 et Lp. 545-14, sont recouvrés selon les modalités, ainsi que sous les sûretés, garanties et pénalités applicables à l'impôt sur les sociétés.

Article Lp. 545-16

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

En cas d'infractions définies aux articles Lp. 546-1 à Lp. 546-11, 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 dispensateur de formation devra régulariser sa situation.

Article Lp. 545-17

Les décisions de rejet de dépenses et de versement mentionnées au présent chapitre prises par l'autorité administrative ne peuvent intervenir, après la notification des résultats du contrôle, que si une procédure contradictoire a été respectée.

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

Article Lp. 545-18

Les agents chargés du contrôle de la formation professionnelle continue pour la Nouvelle-Calédonie disposent d'un pouvoir d'investigation les autorisant à :

1° Visiter les organismes de formation et leurs filiales ;

2° Enquêter, interroger les formateurs et les stagiaires et obtenir communication de tout document administratif, pédagogique, technique et financier en lien avec les actions de formation professionnelle continue ;

3° Avoir recours à des organismes ou à des personnes agréées pour effectuer une vérification des locaux et du matériel ;

4° S'entourer d'experts techniques et pédagogiques.

Article Lp. 545-19

Les agents de la Nouvelle-Calédonie chargés du contrôle de formation professionnelle continue exercent leur activité conformément aux dispositions de l'article 809 du code de procédure pénale.

Les modalités du contrôle de la réalisation des actions de formation professionnelle continue agréées, conventionnées et financées par la Nouvelle-Calédonie sont réglées par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Chapitre VI : DISPOSITIONS PENALES

Article Lp. 546-1

Le fait, pour tout dispensateur 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. 545-3 est puni d'une amende de 540 000 CFP.

Est également puni de la même amende le fait, pour tout dispensateur de formation, de conclure un contrat ne respectant pas les prescriptions de l'article Lp. 545-3.

Article Lp. 546-2

Le fait, pour tout dispensateur de formation, d'exiger du stagiaire, avant l'expiration du délai de rétractation prévu à l'article Lp. 545-3, le paiement de sommes en méconnaissance du même article Lp. 545-3 est puni d'une amende de 540 000 CFP.

Est puni de la même peine le dispensateur 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. 545-3.

Est également puni de la même peine, le dispensateur de formation qui n'échelonne pas les paiements du solde du prix convenu, en méconnaissance du dernier alinéa de l'article Lp. 545-3.

Article Lp. 546-3

Le fait de réaliser des prestations de formation professionnelle continue au sens de l'article Lp. 541-3, sans déposer 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, en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 545-4 est puni d'une amende de 540 000 CFP.

Article Lp. 546-4

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 du deuxième alinéa de l'article Lp. 545-4 est puni d'une amende de 540 000 CFP.

Article Lp. 546-5

Le fait, pour tout dispensateur de formation dont la déclaration d'activité est enregistrée auprès de l'autorité administrative, de ne pas adresser à cette autorité l'état financier mentionné à l'article Lp. 545-6 est puni d'une amende de 540 000 CFP.

Article Lp. 546-6

Le fait de ne pas établir un règlement intérieur applicable aux stagiaires, en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 545-7 est puni d'une amende de 540 000 CFP.

Article Lp. 546-7

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Le fait d'établir un règlement intérieur ne comportant pas les prescriptions exigées par l'article Lp. 545-7 est puni d'une amende de 540 000 CFP.

Article Lp. 546-8

Le fait de ne pas tenir une comptabilité, en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 545-11, ou de tenir une comptabilité non conforme au plan comptable général en méconnaissance de l'article Lp. 545-11 est puni d'une amende de 540 000 CFP.

Est également puni de la même peine le fait, pour tout dispensateur de formation de droit privé, lorsque l'organisme de formation exerce des activités multiples, de ne pas suivre d'une façon distincte en comptabilité l'activité au titre de la formation professionnelle continue, en méconnaissance des dispositions du deuxième alinéa de l'article Lp. 545-11.

Article Lp. 546-9

Le fait de réaliser, en méconnaissance de l'article Lp. 545-9, une publicité mentionnant la déclaration d'activité ou, sous quelle que forme que-ce-soit, le caractère libératoire des dépenses effectuées en application de l'article Lp. 544-1, est puni d'une amende de 540 000 F et d'un emprisonnement d'un an.

Est puni des mêmes peines le fait de réaliser, en méconnaissance du même article Lp. 545-9, une publicité comportant une mention de nature à induire en erreur les demandeurs de formation sur les connaissances de base indispensables, la nature de la formation, sa durée moyenne, les qualifications qu'elle peut donner et les emplois auxquels elle prépare.

Est également puni des mêmes peines, le fait de réaliser, en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 545-9 une publicité écrite ne mentionnant pas les moyens pédagogiques et les titres ou qualité des personnes chargées de la formation, ainsi que les tarifs applicables, les modalités de règlement et les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.

Article Lp. 546-10

Le fait de démarcher pour le compte du dispensateur de formation continue, dans les conditions mentionnées à l'article Lp. 545-10, est puni d'une amende de 540 000 F et d'un emprisonnement d'un an.

Article Lp. 546-11

La condamnation aux peines prévues aux articles Lp. 546-1 à Lp. 546-10 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 1 790 000 F et d'un emprisonnement de deux ans.

Le tribunal peut, en outre, en cas de récidive et pour l'application des peines prévues aux articles Lp. 546-9 et Lp. 546-10, ordonner l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Titre V : LE COMITE CONSULTATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NB : Néant

Livre VI : STATUTS PARTICULIERS

Titre I : DISPOSITIONS SPECIFIQUES A CERTAINES PROFESSIONS

Chapitre I : VOYAGEURS, REPRESENTANTS 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.

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.

Article Lp. 612-2

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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

Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail.

Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

Article Lp. 612-5

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

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.

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 ;

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

Chapitre III : MARINS

Article Lp. 613-1

Les dispositions du présent code sont applicables aux marins, sous réserve des dispositions particulières du présent chapitre.

Article Lp. 613-2

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

Article Lp. 613-3

Le contrôle de l'aptitude physique à la profession de marin est assuré par le service médical du travail des gens de mer ou à défaut par un médecin désigné par l'autorité administrative.

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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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 : REGLEMENTATION APPLICABLE

Article Lp. 622-1

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

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 I^{er} du titre VI du livre II , les dispositions des sections 1, 2 et 3 du chapitre IV du titre VI du livre II, les articles Lp. 269-1 à Lp. 269-4 ainsi que l'article Lp. 269-6 ;

10° Les articles Lp. 263-1 à Lp. 263-4 et l'article Lp. 263-9 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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Chapitre III : CONTROLE

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 : COMPETENCE 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.

Article Lp. 711-2

Le chef du service de la marine marchande et des pêches maritimes exerce dans le domaine du travail maritime les attributions dévolues par le présent code aux 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 des 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 des 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.

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

Chapitre II : PREROGATIVES 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

Source : www.juridoc.gouv.nc - droits réservés de reproduction et réutilisation des données

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.

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.

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.