

N° 187

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1985-1986

Annexe au procès-verbal de la séance du 11 décembre 1985.

PROJET DE LOI

relatif aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française.

PRÉSENTÉ

AU NOM DE M. LAURENT FABIUS,

Premier Ministre,

PAR M. Pierre JOXE,

Ministre de l'intérieur et de la décentralisation,

ET PAR M. Georges LEMOINE,

Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'intérieur et de la décentralisation,
chargé des départements et territoires d'outre-mer.

(Renvoyé à la Commission des Affaires sociales sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement).

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

La loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française prévoit la compétence de droit commun du territoire en matière de droit du travail, réservant à l'État, dans son article 3, (12^e) une compétence pour fixer les principes généraux du droit du travail.

Ces principes généraux du droit du travail résultent de trois sources juridiques : le préambule de la Constitution, les conventions internationales du travail, la partie législative du code du travail en vigueur en métropole et dans les départements d'outre-mer.

Si le préambule de la Constitution et les conventions internationales du travail constituent en tant que tels des principes généraux du droit du travail, la partie législative du code du travail applicable en métropole et dans les départements d'outre-mer doit être examinée à la lumière de l'article 74 de la Constitution qui permet, au regard de l'organisation particulière des territoires d'outre-mer, d'apprécier parmi les dispositions législatives du code du travail celles qui constituent des principes généraux.

C'est le critère qui a présidé à l'élaboration du présent projet de loi comprenant 124 articles répartis en six livres : un livre préliminaire de dispositions générales (2 articles), un livre premier concernant les principes généraux du droit du travail (76 articles) au regard desquels s'exercera la compétence du territoire pour son application, un livre deuxième relatif au contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail (7 articles), un livre troisième organisant les tribunaux du travail (18 articles), un livre quatrième fixant les pénalités (19 articles) et le livre cinquième établissant les dispositions transitoires (2 articles) ; ces quatre derniers livres intéressent le plein exercice de la compétence de l'État.

Il appartiendra au territoire, en vertu de son statut d'autonomie interne, de prendre des délibérations pour développer et rendre applicables les dispositions du livre deuxième du projet de loi.

Il s'agit, en l'occurrence, d'une loi-cadre qui actualise les dispositions du code du travail des territoires d'outre-mer institué par la loi du 15 décembre 1952 applicable en Polynésie française.

Le champ d'application de ce projet de loi concerne tous les salariés du secteur privé et du secteur public, lequel relève de l'autorité du président du Gouvernement du territoire ou du Haut-commissaire de la République.

Les principales novations qu'apportent les principes généraux résident dans l'institution des centres de formation d'apprentis (article 3), du comité d'hygiène et de sécurité (articles 41 et 42), de l'aide aux chômeurs (article 48), des délégués syndicaux (article 55), du comité d'entreprise (articles 59 à 64), du droit d'expression des salariés (article 69), de la liberté du droit de grève (article 70), du préavis de grève dans les services publics (articles 71 et 72), et enfin de la formation professionnelle continue (article 74).

Les quotas des différents seuils d'effectifs de salariés dans les diverses institutions où sont représentés les salariés sont déterminés par l'Assemblée territoriale.

En matière de différends individuels, le système du tribunal du travail a été conservé et fait l'objet de dispositions complètes au regard de ses attributions et de ses institutions, de son organisation et de son fonctionnement, du statut des assesseurs, de la procédure et des voies de recours. En effet, ce texte complet s'est avéré nécessaire dans la logique du droit du travail au lieu et place du système des conseils de prud'hommes et est conforme aux dispositions de l'article 3 (13^e) du statut.

Le projet de loi contient également certaines dispositions spécifiques à une profession et à un domaine particuliers : les gens de mer en raison du régime du droit du travail maritime et le secteur de la défense nationale lequel relève de la compétence sur le territoire du Commandant supérieur des Forces Armées de la Polynésie française et commandant le Centre d'expérimentation du Pacifique.

Jusqu'à l'intervention des délibérations de l'Assemblée territoriale qui institueront un code territorial du travail de la Polynésie française, les dispositions de la loi du 15 décembre 1952 susvisée et de ses textes d'application demeureront en vigueur avec valeur de délibérations territoriales.

L'Etat n'interviendra par décret que pour fixer le siège et le ressort du tribunal du travail, dresser la nomenclature des établissements de la défense nationale et fixer les dispositions concernant l'inspection du travail.

PROJET DE LOI

Le Premier ministre

SUR le rapport du secrétaire d'État auprès du ministre de l'intérieur et de la décentralisation, chargé des départements et territoires d'outre-mer,

VU l'article 39 de la Constitution,

DÉCRÈTE :

Le présent projet de loi relatif aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française, délibéré en Conseil des ministres après avis du Conseil d'État, sera présenté au Sénat par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'intérieur et de la décentralisation, chargé des départements et territoires d'outre-mer, qui est chargé d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

LIVRE PRÉLIMINAIRE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

Article premier

La présente loi est applicable dans le territoire de la Polynésie française.

Elle s'applique à tous les salariés du territoire.

Elle s'applique également à toute personne physique ou morale qui emploie lesdits salariés.

Sauf dispositions contraires de la présente loi, elle ne s'applique pas aux personnes relevant d'un statut de droit public.

Art. 2

Pour l'offre d'emploi, l'embauche et la relation de travail, ne peuvent être pris en considération l'origine, le sexe, l'état de grossesse, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, l'opinion politique, l'activité syndicale ou les convictions religieuses. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Les emplois contractuels dans l'administration territoriale sont soumis à la règle de nationalité française pour l'accès à la fonction publique.

LIVRE I

PRINCIPES GÉNÉRAUX DU DROIT DU TRAVAIL.

TITRE I

Conventions relatives au travail.

CHAPITRE I^{er}

L'apprentissage.

Art. 3

L'apprentissage est une forme d'éducation. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique ou un diplôme admis sur le Territoire en équivalence, en tout ou en partie, de ceux de l'enseignement technologique.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit de type particulier par lequel l'employeur s'engage à assurer une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie dans une entreprise, pour partie dans un centre de formation d'apprentis.

CHAPITRE II

Contrat de travail.

Art. 4

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. Lorsqu'il est constaté par écrit, il est rédigé en français avec une copie dans une des langues polynésiennes si le salarié en fait la demande.

Art. 5

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.

Art. 6

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative de l'une des parties contractantes sous réserve de l'application des règles ci-après définies.

Le contrat conclu pour une durée indéterminée ne peut être résilié par l'employeur sans cause réelle et sérieuse à peine de dommages et intérêts.

Art. 7

En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, l'existence et la durée du préavis résultent soit de la réglementation territoriale, soit de conventions ou d'accords collectifs, soit des usages.

En cas de licenciement et sauf pendant la période d'essai, l'inobservation du préavis ouvre droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité compensatrice.

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement s'il compte une ancienneté minimum ininterrompue au service du même employeur.

L'employeur est tenu d'indiquer à la demande écrite du salarié le ou les motifs de licenciement.

Art. 8

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

Art. 9

Le contrat de travail peut être à durée déterminée dans les cas prévus par l'assemblée du Territoire. Tout contrat de travail à durée déterminée est écrit. A défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Art. 10

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Art. 11

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

CHAPITRE III

Du marchandage.

Art. 12

Toute opération à but lucratif de fourniture de main d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne, ou d'éluider l'application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles du travail est interdite.

CHAPITRE IV

Conventions et accords collectifs de travail.

Art. 13

Les conventions et accords collectifs du travail ont pour but de définir les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective ainsi que l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales dans le cadre d'un champ d'application qui est, et territorial ou local, et professionnel ou interprofessionnel. Le champ d'application est défini en termes d'activités économiques. 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.

La convention ou l'accord collectif de travail est un acte écrit à peine de nullité, qui est conclu entre : d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan territorial ou qui sont affiliées auxdites organisations, ou qui ont 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.

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

Peuvent adhérer à une convention ou un accord de travail, toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'alinéa 2

ci-dessus, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement.

Art. 14

La convention et l'accord collectif de travail à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires selon des conditions qu'ils déterminent et qui concernent notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. 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.

Art. 15

A la demande d'une des organisations représentatives ou à l'initiative du gouvernement du Territoire, les stipulations d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés ou employeurs compris dans le champ d'application de ladite convention ou dudit accord après avis des organisations syndicales représentatives de la branche concernée.

Art. 16

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux établissements du ministère de la défense ; dans ces établissements, les conditions dans lesquelles s'exerce le droit à la négociation collective défini à l'article 13 ci-dessus sont fixées par un règlement particulier.

CHAPITRE V

Égalité de rémunération et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Art. 17

L'interdiction de discrimination entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article 2 s'applique sous réserve des dispositions parti-

culières de la présente loi et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle déterminés par la réglementation territoriale.

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

Art. 18

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

Par rémunération il faut entendre 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.

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.

CHAPITRE VI

Des salaires.

Art. 19

Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal nonobstant toute stipulation contraire. Le paiement du salaire donne lieu à l'émission d'un bulletin de salaire.

Art. 20

Il est institué un salaire minimum interprofessionnel garanti dont le régime est déterminé après avis des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan territorial.

Art. 21

La créance de salaire des salariés et apprentis est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur dans les conditions prévues aux articles 2101-4 et 2104-2 du code civil.

Art. 22

En cas de règlement judiciaire et de liquidation des biens, il est institué un super privilège pour le paiement des rémunérations de toute nature et les indemnités de congés payés.

TITRE II

Réglementation du travail

CHAPITRE PREMIER

Age d'admission

Art. 23

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

Les dispositions de l'alinéa précédent ne font pas obstacle à ce que les élèves qui suivent un enseignement alterné accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire.

Ces stages ne peuvent être effectués qu'auprès d'entreprises ayant fait l'objet d'un agrément.

CHAPITRE II

Durée du travail

Art. 24

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

Art. 25

Les modalités d'application de l'article précédent seront déterminées pour l'ensemble des branches d'activités ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Elles fixent notamment l'aménagement et la répartition des horaires de travail, les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas ou pour certains emplois, les modalités de récupération des heures de travail perdues et les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Ces modalités d'application sont fixées après avis des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan territorial.

Art. 26

Les heures effectuées au delà de la durée hebdomadaire du travail fixée à l'article 24 ou de la durée considérée comme équivalente donne lieu à une majoration de salaire.

Art. 27

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

En cas de circonstances exceptionnelles ou pour certaines professions, les entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures fixé à l'alinéa précédent, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.

Les conditions dans lesquelles il est dérogé au présent article pour le personnel travaillant pour le compte de la défense et dans les zones militaires sont déterminées par le ministre chargé de la défense.

CHAPITRE III

Travail de nuit Femmes et jeunes travailleurs

Art. 28

Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées par le territoire après avis des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan territorial. L'amplitude de la période de nuit ne peut être inférieure à 7 heures consécutives.

Art. 29

Les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers, ateliers et dépendances, de quelque nature que ce soit.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables aux femmes qui occupent des postes de direction ou de carrière technique ni aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

Art. 30

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes salariés de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans.

Il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa précédent par la réglementation territoriale.

CHAPITRE IV

Repos hebdomadaire

Art. 31

Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même salarié.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt quatre heures consécutives.

Il a lieu en principe le dimanche.

Le territoire détermine les cas dans lesquels il peut être dérogé aux dispositions du présent article.

Les conditions dans lesquelles il est dérogé au présent article pour le personnel travaillant pour le compte du ministère chargé de la défense et dans les zones militaires sont déterminées par le ministre chargé de la défense.

CHAPITRE V

Journée du premier mai

Art. 32

Le premier mai est férié et chômé ; il est payé.

CHAPITRE VI

Congés annuels

Art. 33

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail ou pour les marins, trois jours par mois de service.

Art. 34

L'indemnité afférente au congé prévu à l'article précédent est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période pendant laquelle il a acquis ses droits à congé. Cette indemnité 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.

CHAPITRE VII

Protection de la maternité

Art. 35

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer les femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet du temps nécessaire durant les heures du travail.

Les salariées ont le droit de suspendre le contrat de travail 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.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat.

CHAPITRE VIII

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Art. 36

Les établissements et locaux dans lesquels sont employés les salariés doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Les établissements et locaux doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité.

L'inspecteur du travail peut, sur mise en demeure, imposer au chef d'établissement de faire vérifier, par des organismes agréés, l'état de conformité des matériels.

Art. 37

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa santé.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Art. 38

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés 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.

Art. 39

La faculté ouverte par l'article 37 doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Art. 40

Lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un salarié résulte de l'inobservation des dispositions de la présente loi et de la réglementation territoriale en matière d'hygiène et de sécurité, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ce risque telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres. Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier ; il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du territoire. Les décisions du juge

des référés ne peuvent entraîner ni rupture, ni suspension du contrat du travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.

Art. 41

Il est institué des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises et établissements dont l'effectif est supérieur à un seuil minimum.

Le comité est présidé par le chef d'établissement ou son représentant et comprend une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Les dispositions de l'article 67 sont applicables aux salariés qui siègent ou ont siégé en qualité de représentant du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Art. 42

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission 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.

Il est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

CHAPITRE IX

Médecine du travail

Art. 43

Toute entreprise ou établissement doit mettre ses salariés en mesure de bénéficier d'un service médical. Les services médicaux du travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de médecins du travail et dont le rôle exclusivement préventif consiste à

éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène et de sécurité du travail, les risques de contagion et l'état de santé des salariés.

TITRE III

Placement et emploi

CHAPITRE PREMIER

Placement et emploi

Art. 44

Un organisme public est seul habilité à effectuer le placement des travailleurs, sauf dérogation que le territoire accorde en faveur de bureaux de placement privés gratuits.

Art. 45

Tout travailleur recherchant un emploi doit requérir son inscription auprès de l'organisme public visé à l'article 44.

Tout employeur est tenu de notifier à cet organisme toute place vacante dans son entreprise.

Art. 46

En vue d'assurer le contrôle de l'emploi, le territoire détermine après avis des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan territorial :

1° les établissements ou professions dans lesquels tout embauchage ou résiliation de contrat de travail doit être porté à la connaissance de l'autorité administrative compétente ;

2° les établissements ou professions dans lesquels tout embauchage ou résiliation de contrat de travail est subordonné à l'autorisation préalable de l'autorité administrative compétente.

Art.47

L'emploi et le reclassement des personnes handicapées constituent un élément de la politique de l'emploi et sont l'objet de concertation, notamment avec les organisations représentatives au plan territorial des employeurs et des travailleurs, les organismes ou associations de handicapés et les organismes ou associations spécialisés.

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

Une priorité d'emploi est réservée aux handicapés à concurrence d'un pourcentage suivant des modalités fixées par la réglementation territoriale.

Art. 48

Les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail, et qui sont à la recherche d'un emploi, ont droit à une aide, dont le montant, les modalités d'attribution et le régime de financement relèvent de la compétence du territoire.

Art. 49

L'orientation et les mesures d'application de la politique de l'emploi sont soumises à la consultation des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan territorial.

CHAPITRE II

Travail clandestin

Art. 50

Le travail clandestin est interdit. Il est également interdit d'avoir recours sciemment aux services d'un travailleur clandestin.

Est réputé clandestin, sauf s'il est occasionnel, l'exercice, à titre lucratif, d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services assujettissant à l'immatriculation au registre du commerce et, le cas échéant, au répertoire des métiers ou consistant en actes de commerce, accomplis par une personne physique ou morale n'ayant pas requis son immatriculation au registre du commerce ou au répertoire des métiers et n'ayant pas satisfait aux obligations fiscales et sociales inhérentes à ladite activité.

Celui qui a été condamné pour avoir recouru aux services d'un travailleur clandestin, est tenu solidairement avec celui-ci au paiement des impôts, taxes et cotisations sociales dus par ce dernier, à raison des travaux ou services effectués pour son compte.

TITRE IV

Les groupements professionnels, la représentation des salariés

CHAPITRE PREMIER

Statut juridique des syndicats

Art. 51

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 visées par leurs statuts.

Ils sont dotés de la personnalité civile. Ils peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. Sont insaisissables les immeubles et objets mobiliers des syndicats déterminés par la réglementation territoriale.

CHAPITRE II

Exercice du droit syndical dans les entreprises

Art. 52

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.

Art. 53

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

Art. 54

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut décider de 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 au plan territorial est considéré comme représentatif au sein de l'entreprise pour l'application du présent article.

Art. 55

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans une entreprise comprenant un effectif minimum de salariés désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

CHAPITRE III

Délégués du personnel

Art. 56

Dans les entreprises comprenant un effectif minimum de salariés, ces derniers élisent des délégués du personnel.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois.

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

Art. 57

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

— de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application de la législation et de la réglementation du travail ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;

— de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Art. 58

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 ces comités.

CHAPITRE IV

Comités d'entreprise

Art. 59

Dans les entreprises comprenant un effectif minimum de salariés, des comités d'entreprise sont constitués.

Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile.

Art. 60

Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement 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 du personnel.

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 1, année à venir.

Il est consulté en matière de formation professionnelle du personnel.

Il 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.

Art. 61

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.

Art. 62

Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel élu ainsi que des représentants syndicaux désignés par les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement.

Le comité, présidé par le chef d'entreprise ou son représentant, se réunit au moins une fois par mois sur convocation de son président.

Art. 63

Les conditions de fonctionnement des comités d'entreprise et notamment la création de comités d'établissements doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées.

Art. 64

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement sauf s'il met à sa disposition des moyens équivalents. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

CHAPITRE V

**Dispositions communes aux délégués syndicaux
et aux représentants du personnel.**

Art. 65

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel, aux délégués de bord et aux membres du comité d'entreprise un temps minimum nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur, de l'usage du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Art. 66

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.

Art. 67

Le licenciement d'un délégué syndical, d'un délégué du personnel, d'un délégué de bord ou d'un salarié membre du comité d'entreprise ou représentant syndical à ce comité ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise 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.

La même procédure est applicable aux candidats aux fonctions de représentants du personnel ainsi qu'aux anciens délégués syndicaux, représentants du personnel ou représentants syndicaux pendant une période déterminée.

L'annulation sur recours administratif, ou sur recours contentieux sauf sursis à exécution ordonné par le Conseil d'État d'une autorisation administrative de licenciement emporte, pour le salarié concerné, s'il le demande dans un délai maximum de deux mois à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

En outre, cette annulation emporte, pour le délégué du personnel ou le membre du comité d'entreprise, rétablissement dans ses fonctions ou réintégration dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée. Dans le cas contraire, il bénéficie pour une période déterminée de la procédure particulière de licenciement prévue par le présent article.

Lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié a droit à une indemnité compensant la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il l'a demandée dans les délais prévus à l'alinéa 3 du présent article ou à l'expiration de ce délai dans le cas contraire.

CHAPITRE VI

Éducation ouvrière et formation syndicale

Art. 68

Les salariés désireux de 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 sur le plan territorial, soit par des instituts agréés, après avis de la commission consultative du travail, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré.

CHAPITRE VII

Droit d'expression des salariés

Art. 69

Le droit d'expression des salariés, sur les lieux et pendant le temps de travail, sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise est institué par convention ou accords collectifs du travail.

TITRE V

Conflits collectifs

CHAPITRE I^{er}

La grève

Art. 70

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Son exercice ne saurait 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.

CHAPITRE II

Grève dans les services publics

Art. 71

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux personnels civils de l'État, du Territoire 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.

Art. 72

Lorsque les personnels mentionnés à l'article 71 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 les plus représentatives sur le plan territorial, 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.

CHAPITRE III

Conciliation, médiation et arbitrage

Art. 73

Tous les conflits collectifs du travail peuvent être soumis à une procédure de conciliation, de médiation et d'arbitrage.

Les recours formés contre les sentences arbitrales sont portés devant la cour supérieure d'arbitrage.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'exercice du droit de grève.

TITRE VI

De la formation professionnelle continue

Art. 74

La formation professionnelle continue est une obligation territoriale.

Le territoire, les communes, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer.

La formation professionnelle et la promotion sociale font l'objet d'une politique coordonnée et concertée, notamment avec les organisations représentatives des employeurs et des salariés.

L'État peut participer au financement des actions de formation professionnelle par l'intervention des crédits du fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

Au cours de leur vie professionnelle, les salariés qui désirent suivre à titre individuel des actions de formation ayant reçu l'agrément du territoire ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé de formation.

Ces actions de formation doivent permettre aux salariés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale. Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Pour bénéficier du congé de formation, les salariés doivent justifier d'une ancienneté minimum.

TITRE VII

Dispositions particulières

Art. 75

Après avis des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives concernées, le territoire peut, pour certaines pro-

fessions, emplois, métiers ou secteurs professionnels, définir des mesures particulières d'application de la présente loi.

Art. 76

Le territoire peut déroger aux dispositions de la présente loi en ce qui concerne la durée du travail, les repos et congés ainsi que l'apprentissage pour les personnes exerçant la profession de marin.

Il détermine notamment les conditions dans lesquelles sont institués des délégués de bord dans les entreprises d'armement maritime.

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

Art. 77

Pour la durée de leurs contrats de travail, passés avant l'entrée en vigueur de la présente loi, les salariés continuent à bénéficier, à titre personnel, des avantages qui leur ont été consentis lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît la présente loi.

Art. 78

Les dispositions des chapitres 4, 8 et 9 du titre II, du chapitre 1^{er} du titre III, des chapitres 2, 4 et 7 du titre IV ne sont pas applicables à l'État, aux collectivités publiques ni aux établissements publics à caractère administratif.

LIVRE II

CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA LÉGISLATION ET DE LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Inspection du travail

Art. 79

Les inspecteurs du travail et sous leur autorité les contrôleurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions législati-

ves, réglementaires et conventionnelles du travail. Ils ont l'initiative de leurs visites et enquêtes. Ils sont également chargés, concurremment avec les agents et officiers de police judiciaire de constater les infractions à ces dispositions.

Le chef du service des affaires maritimes du territoire exerce les attributions dévolues par la présente loi aux inspecteurs du travail dans les domaines du travail maritime.

Art. 80

Pour les actions d'inspection exercées en application de la présente loi, le directeur du travail et les inspecteurs du travail relèvent du ministre chargé des territoires d'outre-mer.

Les recours contre les décisions des inspecteurs du travail et du chef du service de l'inspection du travail prises en application de la présente loi, sont formés devant le ministre chargé des territoires d'outre-mer.

Art. 81

Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont entrée dans tous les établissements où sont applicables les règles énoncées à l'article 79.

Ils ont également 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 ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire présenter tous les documents obligatoirement tenus par le chef d'entreprise en vertu des dispositions de la présente loi ou de la réglementation territoriale.

Concurremment avec les officiers de police judiciaire et les inspecteurs et agents de la répression des fraudes, ils ont qualité pour procéder aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en oeuvre, 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.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire. Ces procès-verbaux sont adressés au procureur de la République, par le chef du service de l'inspection qui en adresse un exemplaire au contrevenant.

Art. 82

Les inspecteurs et contrôleurs du travail prêtent serment de ne point révéler les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Art. 83

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 81.

Le médecin inspecteur du travail ne peut cumuler ses fonctions avec l'exercice d'une activité privée. Il doit être titulaire du certificat d'études spéciales de médecine du travail.

Art. 84

Pour les établissements de l'État dans lesquels, l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, l'exécution des dispositions des articles 79 à 83 est exclusivement confiée aux agents désignés à cet effet par le ministre chargé de la défense nationale et qui, par dérogation aux dispositions de l'article 80, relèvent exclusivement de son autorité. Les recours contre les décisions des agents visés ci-dessus sont formés devant le ministre chargé de la défense nationale.

La nomenclature de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'État.

Art. 85

Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent chapitre, ainsi que la répartition entre l'État et le Territoire des dépenses de fonctionnement nécessaires à l'accomplissement des attributions du service du travail.

LIVRE III

TRIBUNAUX DU TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}

Attributions et institution des tribunaux du travail

Art. 86

Le tribunal du travail connaît des différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail entre les employeurs et les salariés qu'ils emploient.

Il se prononce sur tous les différends individuels relatifs aux conventions collectives.

Sa compétence s'étend également aux différends nés entre les salariés à l'occasion du travail.

Il y a au moins un tribunal du travail dans le ressort de chaque tribunal de première instance.

Le siège et le ressort du tribunal du travail sont fixés par décret en Conseil d'État.

CHAPITRE II

Organisation et fonctionnement des tribunaux du travail

Art. 87

Le tribunal du travail est composé :

- d'un magistrat désigné par le premier président de la cour d'appel, président,
- de deux assesseurs salariés et de deux assesseurs employeurs.

En cas d'empêchement, les assesseurs titulaires sont remplacés par des assesseurs suppléants dont le nombre est égal à celui des titulaires.

Le tribunal du travail est assisté d'un greffier.

Art. 88

Les assesseurs du tribunal du travail doivent être de nationalité française, être âgés de 21 ans au moins et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Ils doivent en outre exercer depuis trois ans, apprentissage compris, une activité professionnelle et exercer cette activité dans le ressort du tribunal depuis au moins un an.

Ils sont nommés par l'assemblée générale des magistrats du siège de la cour d'appel.

Le mandat des assesseurs titulaires ou suppléants a une durée d'un an. Il est renouvelable.

Les fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants sont gratuites vis-à-vis des parties.

Art. 89

Les assesseurs et leurs suppléants prêtent, devant le tribunal de première instance, le serment suivant :

« Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations ».

Toutefois, en cas d'empêchement, le serment peut être prêté par écrit.

CHAPITRE III

Statut des assesseurs

Art. 90

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, assesseurs au tribunal, le temps nécessaire pour exercer leurs fonctions d'assesseurs.

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les assesseurs salariés pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Les absences de l'entreprise des assesseurs salariés, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, n'entraînent aucune diminution de leur rémunération et des avantages y afférents.

En outre, des indemnités de séjour et de déplacement peuvent leur être allouées.

Art. 91

L'exercice des fonctions d'assesseur et la participation aux activités de formation prévues à l'article 92 ne sauraient être une cause de rupture du contrat de travail par l'employeur.

Le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant les fonctions d'assesseur au tribunal du travail ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de six mois est soumis à la procédure prévue par l'article 67.

Art. 92

L'État organise, dans des conditions fixées par décret, la formation des assesseurs et en assure le financement.

Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés de leur entreprise, assesseurs au tribunal du travail, sur leur demande et pour les besoins de cette formation, des autorisations d'absence dans la limite d'une semaine par mandat. Ces absences sont rémunérées par l'employeur.

Art. 93

Les articles 4 et 5 du code civil, 126, 127 et 185 du code pénal sont applicables au tribunal du travail et à leurs membres pris individuellement.

Art. 94

Tout assesseur qui, sans motif légitime et après mise en demeure, refuse de remplir le service auquel il est appelé, peut être déclaré démissionnaire.

Le président constate le refus de service par un procès-verbal contenant l'avis motivé du tribunal du travail, l'assesseur préalablement entendu ou dûment appelé.

Au vu du procès-verbal, la cour d'appel statue en audience non publique après avoir appelé l'intéressé.

Art. 95

Tout assesseur qui manque gravement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions est appelé devant le tribunal du travail pour s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'initiative de cet appel appartient au président du tribunal du travail et au procureur de la République.

Dans le délai d'un mois à dater de la convocation, le procès-verbal de la séance de comparution est adressé par le président du tribunal au

procureur de la République qui transmet avec son avis au ministère de la justice.

Les peines applicables aux assesseurs sont :

- le censure,
- la suspension, pour un temps qui ne peut excéder six mois,
- la déchéance.

La censure et la suspension sont prononcées par arrêté du ministre de la justice. La déchéance est prononcée par décret.

Art. 96

L'assesseur qui a été condamné pour des faits prévus aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral est déchu de plein droit de ses fonctions à la date de la condamnation devenue définitive.

L'assesseur déclaré déchu ne peut plus être nommé aux mêmes fonctions.

Art. 97

Sur proposition du premier président de la cour d'appel et du procureur général près ladite cour, le ministre de la justice, saisi d'une plainte ou informé de faits de nature à entraîner des poursuites pénales contre un assesseur, peut suspendre l'intéressé de ses fonctions pour une durée qui ne peut excéder six mois. Il est fait application de la procédure prévue à l'article 95.

Art. 98

Les assesseurs peuvent être récusés :

1°) quand ils ont un intérêt personnel à la contestation, le seul fait d'être affiliés à une organisation syndicale ne constituant pas cet intérêt personnel ;

2°) quand ils sont parents ou alliés d'une des parties jusqu'au degré de cousin germain inclusivement ;

3°) si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu action judiciaire, criminelle ou civile entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou ses parents ou alliés en ligne directe ;

4°) s'ils ont donné un avis écrit dans l'affaire ;

5°) s'ils sont employeurs ou salariés de l'une des parties en cause.

CHAPITRE IV

Procédure et voies de recours

Art. 99

Les parties peuvent se faire assister ou représenter devant le tribunal du travail de la cour d'appel soit par un salarié soit par un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat, soit par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par le directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement. Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandat de représentation doit être établi par écrit.

Les mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père, mère ou tuteur, peuvent être autorisés par le tribunal à se concilier, demander ou défendre devant lui.

Art. 100

Le président du tribunal du travail connaît des demandes formées en référé.

Art. 101

Les jugements du tribunal du travail sont sans appel, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas le taux de compétence en dernier ressort prévu pour les tribunaux de première instance.

Art. 102

L'appel des jugements du tribunal du travail est porté devant la cour d'appel.

Art. 103

La Cour de cassation connaît des pourvois contre les décisions rendues en dernier ressort.

Le pourvoi en cassation est formé, instruit et jugé selon les règles applicables à la procédure sans représentation obligatoire devant la Cour de cassation.

LIVRE IV

PÉNALITÉS

Art. 104

Toute infraction aux dispositions de l'article 12 est punie d'une amende de 2 000 FF à 20 000 FF (36 360 FCFP à 363 600 FCFP). La récidive sera punie d'une amende de 4 000 FF à 40 000 FF (72 720 FCFP à 727 200 FCFP) et d'un emprisonnement de deux mois à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

Le tribunal peut prononcer, en outre, l'interdiction d'exercer l'activité de sous-entrepreneur de main-d'oeuvre pour une durée de deux ans à dix ans.

Sont passibles d'une amende de 4 000 FF à 30 000 FF (72 720 FCFP à 545 400 FCFP) et d'un emprisonnement de deux mois à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement ceux qui, directement ou par personne interposée, contreviennent à l'interdiction prononcée en application de l'alinéa qui précède.

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.

Art. 105

Sous réserve des dispositions de l'article 17 sera punie d'un emprisonnement de deux mois et d'une amende de 2 000 FF à 20 000 FF (36 360 FCFP à 363 600 FCFP) ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui aura :

a) mentionné 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 ;

b) refusé d'embaucher une personne, prononcé une mutation, résilié ou refusé 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 ;

c) pris 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.

Art. 106

Les chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés, ainsi que toute autre personne qui, par leur faute personnelle, ont enfreint les mesures d'hygiène et de sécurité prévues par l'article 36 et déterminées par délibération de l'Assemblée territoriale seront punis d'une amende de 500 FF à 15 000 FF (9 090 FCFP à 272 700 FCFP).

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions constatées par procès verbal.

En cas de récidive, les peines seront un emprisonnement de deux mois à un an et une amende de 2 000 FF à 60 000 FF (36 360 FCFP à 1 090 800 FCFP), ou l'une de ces deux peines seulement.

Les peines prévues au présent article ne se cumulent pas avec celles prévues aux articles 319 et 320 du code pénal.

Article. 107

Lorsqu'une des infractions en matières d'hygiène et de sécurité qui a provoqué la mort ou des blessures dans les conditions définies aux articles 319 et 320 du code pénal ou, involontairement des blessures, coups ou blessures n'entraînant pas une incapacité totale de travail personnelle supérieure à trois mois, a été commise par un préposé, le tribunal 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 sera mis, en totalité ou en partie, à la charge de l'employeur.

Art. 108

En cas d'infraction en matière d'hygiène et de sécurité le jugement fixe, en outre, le délai dans lequel sont exécutés les travaux de sécurité et de salubrité imposés par lesdites dispositions. Ce délai ne pourra excéder dix mois.

Art. 109

En cas de condamnation prononcée en application de l'article 106 de la présente loi, le tribunal ordonne l'affichage du jugement aux portes des magasins, usines ou ateliers du délinquant et la publication dans tels journaux qu'il désigne, le tout aux frais du délinquant.

Il peut, en cas de récidive, en outre prononcer contre l'auteur de l'infraction, l'interdiction d'exercer pour une durée maximale de cinq ans, certaines fonctions qu'il énumère soit dans l'entreprise, soit dans une ou plusieurs catégories d'entreprises qu'il définit.

La violation de cette interdiction est punie d'une amende de 2 000 FF à 20 000 FF (36 360 FCFP à 363 600 FCFP) et d'un emprisonnement de deux mois à deux ans ou de l'une de ces deux peines seulement.

Art. 110

Quiconque aura porté ou tenté 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

par la méconnaissance des dispositions des articles 41, 42, 58 et 67 de la présente loi et des délibérations de l'Assemblée territoriale prises pour leur application sera puni d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2 000 FF à 20 000 FF (36 360 FCFP à 363 600 FCFP), ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 40 000 FF (727 200 FCFP).

Art. 111

Toute personne qui, n'ayant pas obtenu l'autorisation prévue à l'article 44, ouvrira ou fera fonctionner un bureau de placement gratuit ou payant sera punie d'un emprisonnement de six jours à six mois et d'une amende de 2 000 FF à 15 000 FF (36 360 FCFP à 272 700 FCFP) ou de l'une de ces deux peines seulement, qui seront portées au double en cas de récidive.

Art. 112

Est passible d'un emprisonnement de six jours à deux mois et d'une amende de 1 000 FF à 20 000 FF (18 180 FCFP à 363 600 FCFP) ou de l'une de ces deux peines seulement quiconque se rendra coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir ou tenter d'obtenir indûment des aides versées aux travailleurs privés d'emplois.

Art. 113

Toute infraction aux interdictions définies à l'article 50 sera punie, en cas de récidive, d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende de 2 000 FF à 20 000 FF (36 360 FCFP à 363 600 FCFP), ou de l'une de ces deux peines seulement.

Il y a récidive lorsque dans les trois années antérieures au fait poursuivi le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une infraction identique.

Dans tous les cas, y compris en cas de première infraction, le tribunal pourra ordonner que le jugement de condamnation soit publié intégralement ou par extrait dans les journaux qu'il désignera et affi-

ché dans les lieux qu'il indiquera pendant un délai de quinze jours, le tout aux frais du condamné, sans toutefois que les frais de cette publication puissent dépasser le maximum de l'amende encourue. Le tribunal pourra également prononcer la confiscation des outils, machines, matériaux, véhicules utilisés ou stockés qui ont servi à commettre l'infraction ou ont été utilisés à son occasion.

En cas de récidive de la part de l'acheteur ou du donneur d'ouvrage, le tribunal pourra prononcer la confiscation des objets sur lesquels aura porté le travail clandestin.

Art. 114

Les directeurs ou administrateurs de syndicats ou l'union de syndicats qui auront commis des infractions aux dispositions de l'article 51 seront punis d'une amende de 2 000 FF à 15 000 FF (36 360 FCFP à 272 700 FCFP). La dissolution du syndicat ou de l'union de syndicats pourra en outre être prononcée à la diligence du procureur de la République.

En cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des directeurs ou administrateurs, l'amende sera de 2 000 FF à 15 000 FF (36 360 FCFP à 272 700 FCFP).

Art. 115

Toute entrave apportée à l'exercice du droit syndical définie par les articles 52, 53 et 55 de la présente loi et par les délibérations de l'Assemblée territoriale prises pour leur application sera punie d'une amende de 2 000 FF à 20 000 FF (36 360 FCFP à 363 600 FCFP) ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 40 000 FF (727 200 FCFP).

Art. 116

Les chefs d'établissements, directeurs ou gérants qui auront prélevés les cotisations syndicales sur les salaires de leur personnel et les auront payées au lieu et place de celui-ci seront punis d'une amende de 2 000 FF à 15 000 FF (36 360 FCFP à 272 700 FCFP) et, en cas de

récidive, d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 4 000 FF à 16 000 FF (72 720 FCFP à 290 880 FCFP), ou de l'une de ces deux peines seulement.

Art. 117

Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte, soit à la libre désignation des délégués du personnel et des délégués de bord, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions par la méconnaissance des dispositions des articles 56, 57, 58 et 65 et de la délibération de l'Assemblée territoriale prise pour leur application, sera puni de 2 000 FF à 20 000 FF (36 360 FCFP à 363 600 FCFP) 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 40 000 FF (727 200 FCFP).

Art. 118

Toute entrave apportée soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, par la méconnaissance des dispositions des articles 59, 60, 61, 62, 63 et 64 et des délibérations de l'Assemblée territoriale prises pour leur application, sera punie d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2 000 FF à 20 000 FF (36 360 FCFP à 363 600 FCFP) ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 40 000 FF (727 200 FCFP).

Art. 119

Quiconque aura porté atteinte ou tenté de porter atteinte à l'indépendance ou à l'exercice régulier des fonctions d'assesseur du tribunal du travail, notamment par la méconnaissance des articles 90, 91 et 92 ainsi que des délibérations de l'Assemblée territoriale prises pour leur application, sera puni d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2 000 FF à 20 000 FF (36 360 FCFP à 363 600 FCFP), ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 40 000 FF (727 200 FCFP).

Art. 120

Les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs, gérants ou préposés.

Art. 121

Est passible d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2 000 FF à 20 000 FF (36 360 FCFP à 363 600 FCFP) ou de l'une de ces deux peines seulement quiconque met obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail. En cas de récidive l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 40 000 FF (727 200 FCFP).

Les dispositions du code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire sont, en outre, applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail.

Art. 122

1°) En cas d'infraction aux dispositions concernant le travail des enfants et des femmes, l'affichage du jugement peut, suivant les circonstances et en cas de récidive seulement, être ordonné par le tribunal.

Le tribunal peut également ordonner, dans le même cas, l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux du territoire.

2°) Les pénalités réprimant les infractions relatives au travail des enfants ne sont pas applicables lorsque l'infraction a été le résultat d'une erreur provenant de la production d'actes de naissances, livrets ou certificats contenant de fausses énonciations ou délivrés par une autre personne.

3°) En cas d'infraction aux dispositions concernant le travail des femmes récemment accouchées, les pénalités ne sont applicables au chef d'établissement ou à son proposé que s'il agit sciemment.

LIVRE V

Art. 123

Le tribunal de première instance demeure compétent pour connaître des appels des décisions rendues par le tribunal du travail formés devant lui avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 124

L'assemblée générale des magistrats du siège de la cour d'appel dispose d'un délai de trois mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi pour procéder à la désignation des assesseurs des tribunaux du travail selon la procédure prévue à l'article 88.

Jusqu'à l'installation des assesseurs désignés dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, le mandat des assesseurs du tribunal du travail est prorogé.

Fait à Paris, le 11 décembre 1985

Signé : Laurent FABIUS

*PAR LE PREMIER MINISTRE,
Le ministre de l'intérieur et de la décentralisation,*

Signé : Pierre JOXE

*Le secrétaire d'État auprès du ministre
de l'intérieur et de la décentralisation,
chargé des départements et territoires d'outre-mer,*

Signé : Georges LEMOINE