

N° 403

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1985-1986

Annexe au procès-verbal de la séance du 11 juin 1986.

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur le 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.

Par M. José BALARELLO,

Sénateur.

(1) *Cette commission est composée de : MM. Jean-Pierre Fourcade, président ; Bernard Lemarié, Jean-Pierre Cantegrit, Jean Chérioux, Robert Schwint, vice-présidents ; Hubert d'Andigné, Roger Lise, Hector Viron, Mme Cécile Goldet, secrétaires ; MM. Jean Amelin, José Balarello, Pierre Bastié, Jean-Paul Bataille, Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Henri Belcour, Jean Béranger, Guy Besse, André Bohl, Marc Bœuf, Charles Bonifay, Jean-Marie Bouloux, Louis Boyer, Louis Caiveau, Marc Castex, Jean Cauchon, Henri Collard, Georges Dagonia, Marcel Debarge, Charles Descours, André Diligent, Franz Duboscq, Marcel Gargar, Claude Huriet, Roger Husson, André Jouany, Louis Lazuech, Pierre Louvot, Jacques Machet, Jean Madelain, André Méric, Michel Moreigne, Arthur Moulin, Lucien Neuwirth, Marc Plantegenest, Henri Portier, André Rabineau, Gérard Roujas, Olivier Roux, Paul Souffrin, Louis Souvet, Georges Treille.*

Voir le numéro :

Sénat : 187 (1985-1986).

Travail.

SOMMAIRE

| | Pages |
|---|-------|
| TRAVAUX DE LA COMMISSION | 7 |
| INTRODUCTION | 10 |
| I. — La situation économique et sociale de la Polynésie française | 12 |
| 1. Les principales données de la population, du travail et de l'emploi en Polynésie française | 12 |
| 2. Les observations de la délégation de la commission des Affaires sociales | 13 |
| II. — Un droit du travail remodelé par la négociation contractuelle | 15 |
| 1. Le code du travail de 1952 et ses textes d'application | 15 |
| 2. Une mise à jour particulièrement remarquable : les accords tripartites | 17 |
| III. — Une nécessaire réforme législative | 19 |
| 1. La double nécessité de la réforme | 19 |
| 2. Le contenu du projet de loi | 21 |
| IV. — Les propositions de votre commission | 23 |
| 1. Eviter l'introduction de rigidités inutiles | 24 |
| 2. Prendre en considération l'état des relations sociales sur le territoire | 25 |
| 3. Respecter le partage des compétences entre l'Etat et le territoire | 26 |
| EXAMEN DES ARTICLES | 28 |
| Livre préliminaire. — Dispositions générales | 28 |
| <i>Article premier.</i> — Champ d'application du projet de loi | 28 |
| <i>Art. 2.</i> — Principe de non-discrimination | 30 |
| Livre I. — Principes généraux du droit du travail | 32 |
| Titre I. — Conventions relatives au travail | 33 |
| CHAPITRE PREMIER. — L'apprentissage | 33 |
| <i>Art. 3.</i> — Contrat d'apprentissage | 33 |
| CHAPITRE II. — Contrat de travail | 35 |
| <i>Art. 4.</i> — Conclusion du contrat de travail | 35 |
| <i>Art. 5.</i> — Traduction du contrat pour les salariés étrangers | 36 |
| <i>Art. 6.</i> — Résiliation du contrat de travail | 37 |
| <i>Art. 7.</i> — Règles relatives au préavis et à l'indemnité de licenciement | 38 |
| <i>Art. 8.</i> — Appréciation du caractère réel et sérieux du licenciement | 39 |
| <i>Art. 9.</i> — Contrats à durée déterminée | 40 |
| <i>Art. 10.</i> — Maintien des contrats | 41 |
| <i>Art. 11.</i> — Suspension du contrat de travail | 41 |

| | Pages |
|--|-------|
| CHAPITRE III. — Du marchandage | 43 |
| <i>Art. 12.</i> — Marchandage | 43 |
| CHAPITRE IV. — Conventions et accords collectifs de travail | 44 |
| <i>Art. 13.</i> — Définition de la convention collective | 44 |
| <i>Art. 14.</i> — Dénonciation des conventions collectives | 45 |
| <i>Art. 15.</i> — Extension des conventions collectives | 46 |
| <i>Art. 16.</i> — Négociation collective dans les établissements du ministère de la défense | 46 |
| CHAPITRE V. — Egalité de rémunération et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | 48 |
| <i>Art. 17.</i> — Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes | 48 |
| <i>Art. 18.</i> — Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes | 49 |
| CHAPITRE VI. — Des salaires | 50 |
| <i>Art. 19.</i> — Paiement du salaire | 50 |
| <i>Art. 20.</i> — Salaire minimum | 51 |
| <i>Art. 21.</i> — Privilèges de la créance du salaire | 51 |
| <i>Art. 22.</i> — Règlement judiciaire et liquidation de biens | 52 |
| <i>Titre II.</i> — Réglementation du travail | 53 |
| CHAPITRE PREMIER. — Age d'admission | 53 |
| <i>Art. 23.</i> — Age d'admission au travail | 53 |
| CHAPITRE II. — Durée du travail | 55 |
| <i>Art. 24.</i> — Durée légale hebdomadaire du travail | 55 |
| <i>Art. 25.</i> — Modalités d'application de la durée du travail | 56 |
| <i>Art. 26.</i> — Heures supplémentaires | 56 |
| <i>Art. 27.</i> — Durée maximale hebdomadaire du travail | 57 |
| CHAPITRE III. — Travail de nuit - Femmes et jeunes travailleurs | 59 |
| <i>Art. 28.</i> — Définition du travail de nuit | 59 |
| <i>Art. 29.</i> — Travail de nuit des femmes | 60 |
| <i>Art. 30.</i> — Travail de nuit des jeunes salariés | 60 |
| CHAPITRE IV. — Repos hebdomadaire | 62 |
| <i>Art. 31.</i> — Repos hebdomadaire | 62 |
| CHAPITRE V. — Journée du premier mai | 63 |
| <i>Art. 32.</i> — Journée du premier mai | 63 |
| CHAPITRE VI. — Congés annuels | 64 |
| <i>Art. 33.</i> — Droit au congés payés | 64 |
| <i>Art. 34.</i> — Indemnité de congé | 65 |
| CHAPITRE VII. — Protection de la maternité | 66 |
| <i>Art. 35.</i> — Protection de la maternité | 66 |
| CHAPITRE VIII. — Hygiène, sécurité et conditions de travail | 68 |
| <i>Art. 36.</i> — Définition de l'hygiène et de la sécurité dans les conditions de travail | 68 |
| <i>Art. 37.</i> — Danger grave et imminent | 69 |
| <i>Art. 38.</i> — Retrait du salarié d'une situation dangereuse | 70 |
| <i>Art. 39.</i> — Conditions d'application de l'article 37 | 71 |
| <i>Art. 40.</i> — Procédure du référé | 71 |
| <i>Art. 41.</i> — Institution des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail | 72 |
| <i>Art. 42.</i> — Mission des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail | 73 |

| | Pages |
|--|-------|
| CHAPITRE IX. — Médecine du travail | 75 |
| <i>Art. 43.</i> — Médecine du travail | 75 |
| <i>Titre III.</i> — Placement et emploi | 76 |
| CHAPITRE PREMIER. — Placement et emploi | 76 |
| <i>Art. 44.</i> — Service public du placement | 76 |
| <i>Art. 45.</i> — Inscription obligatoire des offres et demandes d'emploi | 77 |
| <i>Art. 46.</i> — Contrôle de l'emploi | 78 |
| <i>Art. 47.</i> — Insertion professionnelle des handicapés | 79 |
| <i>Art. 48.</i> — Aide aux travailleurs privés d'emploi | 80 |
| <i>Art. 49.</i> — Consultation des partenaires sociaux | 83 |
| CHAPITRE II. — Travail clandestin | 84 |
| <i>Art. 50.</i> — Travail clandestin | 84 |
| <i>Titre IV.</i> — Les groupements professionnels, la représentation des salariés | 85 |
| CHAPITRE PREMIER. — Statut juridique des syndicats | 86 |
| <i>Art. 51.</i> — Statut juridique des syndicats | 86 |
| CHAPITRE II. — Exercice du droit syndical dans les entreprises | 87 |
| <i>Art. 52.</i> — Liberté d'exercice du droit syndical | 87 |
| <i>Art. 53.</i> — Cotisations syndicales | 88 |
| <i>Art. 54.</i> — Section syndicale | 88 |
| <i>Art. 55.</i> — Délégués syndicaux | 89 |
| CHAPITRE III. — Délégués du personnel | 90 |
| <i>Art. 56.</i> — Election des délégués du personnel | 90 |
| <i>Art. 57.</i> — Mission des délégués du personnel | 92 |
| <i>Art. 58.</i> — Attributions supplétives des délégués du personnel | 93 |
| CHAPITRE IV. — Comités d'entreprise | 94 |
| <i>Art. 59.</i> — Institution des comités d'entreprise | 94 |
| <i>Art. 60.</i> — Attributions économiques du comité d'entreprise | 95 |
| <i>Art. 61.</i> — Gestion des œuvres sociales et culturelles | 96 |
| <i>Art. 62.</i> — Composition du comité d'entreprise | 96 |
| <i>Art. 63.</i> — Comités d'établissement | 98 |
| <i>Art. 64.</i> — Subvention de fonctionnement | 98 |
| CHAPITRE V. — Dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel | 100 |
| <i>Art. 65.</i> — Crédits d'heure | 100 |
| <i>Art. 66.</i> — Contestations électorales | 101 |
| <i>Art. 67.</i> — Licenciement des salariés protégés | 101 |
| CHAPITRE VI. — Education ouvrière et formation syndicale | 104 |
| <i>Art. 68.</i> — Congé d'éducation ouvrière et de formation syndicale | 104 |
| CHAPITRE VII. — Droit d'expression des salariés | 106 |
| <i>Art. 69.</i> — Droit d'expression des salariés | 106 |
| <i>Titre V.</i> — Conflits collectifs | 108 |
| CHAPITRE PREMIER. — La grève | 109 |
| <i>Art. 70.</i> — Définition du droit de grève | 109 |
| CHAPITRE II. — Grève dans les services publics | 111 |
| <i>Art. 71.</i> — Champ d'application de la règle de préavis | 112 |
| <i>Art. 72.</i> — Règle du préavis de grève | 112 |

| | Pages |
|--|-------|
| CHAPITRE III. — Conciliation, médiation, arbitrage | 116 |
| <i>Art. 73.</i> — Conciliation, médiation, arbitrage | 116 |
| <i>Article additionnel.</i> — Règlement amiable | 117 |
| <i>Titre VI.</i> — De la formation professionnelle continue | 118 |
| <i>Art. 74.</i> — Définition et modalités d'application de la formation professionnelle continue | 118 |
| <i>Titre additionnel.</i> — Participation | 121 |
| <i>Article additionnel.</i> — Participation des salariés à l'expansion des entreprises .. | 121 |
| <i>Titre VII.</i> — Dispositions particulières | 122 |
| <i>Art. 75.</i> — Modalités particulières d'application | 122 |
| <i>Art. 76.</i> — Dispositions dérogatoires relatives aux gens de mer | 123 |
| <i>Art. 77.</i> — Maintien des avantages acquis | 123 |
| <i>Art. 78.</i> — Dispositions particulières aux salariés des services publics | 124 |
| <i>Article additionnel.</i> — Mesures d'application du Livre I | 126 |
| Livre II. — Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail | 127 |
| <i>Art. 79.</i> — Compétence des inspecteurs du travail | 127 |
| <i>Art. 80.</i> — Dépendance hiérarchique des services du travail | 129 |
| <i>Art. 81.</i> — Pouvoirs de l'inspecteur du travail | 129 |
| <i>Art. 82.</i> — Obligation de prêter serment | 130 |
| <i>Art. 83.</i> — Inspection médicale de travail | 131 |
| <i>Art. 84.</i> — Dispositions particulières à certains établissements relevant du ministère de la défense | 131 |
| <i>Art. 85.</i> — Mesures d'application du Livre II | 132 |
| Livre III. — Tribunaux du travail | 133 |
| CHAPITRE PREMIER. — Attributions et institution des tribunaux du travail | 133 |
| <i>Art. 86.</i> — Attributions des tribunaux de travail | 133 |
| CHAPITRE II. — Organisation et fonctionnement des tribunaux du travail | 135 |
| <i>Art. 87.</i> — Composition du tribunal | 135 |
| <i>Art. 88.</i> — Désignation des assesseurs | 136 |
| <i>Art. 89.</i> — Prestation de serment | 137 |
| CHAPITRE III. — Statut des assesseurs | 138 |
| <i>Art. 90.</i> — Vacances des assesseurs | 138 |
| <i>Art. 91.</i> — Protection des assesseurs salariés | 139 |
| <i>Art. 92.</i> — Formation des assesseurs | 140 |
| <i>Art. 93.</i> — Dénî de justice | 140 |
| <i>Art. 94.</i> — Refus de remplir le service | 141 |
| <i>Art. 95.</i> — Sanctions applicables aux assesseurs | 141 |
| <i>Art. 96.</i> — Déchéance d'office | 142 |
| <i>Art. 97.</i> — Suspension d'un assesseur | 142 |
| <i>Art. 98.</i> — Récusation des assesseurs | 143 |
| CHAPITRE IV. — Procédure et voies de recours | 144 |
| <i>Art. 99.</i> — Représentation des parties devant le tribunal du travail | 144 |
| <i>Art. 100.</i> — Procédure de référé | 145 |
| <i>Art. 101.</i> — Compétence en dernier ressort | 145 |
| <i>Art. 102.</i> — Appel des jugements du tribunal du travail | 146 |
| <i>Art. 103.</i> — Pourvois en cassation | 146 |

| | Pages |
|---|-------|
| Livre IV. — Pénalités | 147 |
| <i>Art. 104.</i> — Délit de marchandage | 148 |
| <i>Art. 105.</i> — Discriminations sexistes | 148 |
| <i>Art. 106.</i> — Infractions aux mesures d'hygiène et de sécurité | 149 |
| <i>Art. 107.</i> — Responsabilité pénale de l'employeur | 151 |
| <i>Art. 108.</i> — Délai d'exécution des travaux d'hygiène et de sécurité | 151 |
| <i>Art. 109.</i> — Affichage du jugement et interdiction d'exercer | 152 |
| <i>Art. 110.</i> — Délit d'entrave à la constitution des comités d'hygiène et de sécurité | 152 |
| <i>Art. 111.</i> — Infractions en matière de placement | 153 |
| <i>Art. 112.</i> — Obtention frauduleuse d'aides aux chômeurs | 154 |
| <i>Art. 113.</i> — Répression du travail clandestin | 154 |
| <i>Art. 114.</i> — Infractions aux règles régissant les syndicats | 155 |
| <i>Art. 115.</i> — Entrave à l'exercice du droit syndical | 156 |
| <i>Art. 116.</i> — Prélèvement irrégulier des cotisations syndicales | 157 |
| <i>Art. 117.</i> — Délit d'entrave à la désignation des délégués du personnel | 157 |
| <i>Art. 118.</i> — Délit d'entrave à la constitution des comités d'entreprise | 158 |
| <i>Art. 119.</i> — Atteinte à l'indépendance d'un assesseur du tribunal du travail ... | 158 |
| <i>Art. 120.</i> — Responsabilité civile des employeurs | 159 |
| <i>Art. 121.</i> — Entrave à l'accomplissement des fonctions de l'inspecteur du travail | 159 |
| <i>Art. 122.</i> — Infractions relatives au travail des femmes et des enfants | 160 |
| Livre V. | 161 |
| <i>Art. 123.</i> — Appel des décisions rendues par les tribunaux du travail | 161 |
| <i>Art. 124.</i> — Désignation des assesseurs du tribunal du travail | 162 |
| <i>Article additionnel.</i> — Modalités d'application de la loi | 162 |
| TABLEAU COMPARATIF | 165 |

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Réunie le 11 juin 1986 sous la présidence de M. Jean-Pierre Fourcade, président, la commission des Affaires sociales a examiné le projet de loi n° 187 (1985- 1986) 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.

Après avoir entendu l'exposé général de M. José Balarello, rapporteur du projet de loi, la commission a procédé à l'examen des articles, au cours duquel, outre le rapporteur et le président, sont intervenus MM. Henri Belcour, André Bohl, Jean-Marie Bouloux, Louis Boyer, Franz Duboscq, Bernard Lemarié, Jean Madelain, André Rabineau, Olivier Roux et Louis Souvet.

A l'article 2, la commission a adopté un amendement rédactionnel. A l'article 5, la commission a précisé que lorsque le salarié étranger exige une copie de son contrat de travail rédigée dans sa langue, seul le texte rédigé en français fait foi en justice.

Elle a adopté un amendement rédactionnel à l'article 9.

A l'article 27, elle a prévu la possibilité de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail pour les professions du transport maritime et aérien.

Elle a adopté un amendement rédactionnel à l'article 29.

A l'article 43, elle a adopté un amendement rédactionnel et un amendement précisant que les médecins du travail ne sont pas seuls habilités à assurer le service médical auprès des entreprises.

Elle a modifié l'article 46 afin de ne pas introduire sur le territoire la procédure d'autorisation administrative de licenciement. Elle a assoupli l'obligation imposée au

territoire par l'article 48 d'instituer un régime d'assistance aux demandeurs d'emploi.

A l'article 67, elle a adopté deux amendements rédactionnels.

Elle a harmonisé la rédaction de l'article 68 avec les nouvelles dispositions métropolitaines sur le congé de formation économique, sociale ou syndicale et a supprimé la référence aux commissions consultatives du travail régies par la réglementation territoriale.

Elle a donné au titre V l'intitulé de : "Conflits du travail" et à son chapitre premier celui de "Règles particulières aux conflits collectifs".

A l'article 70, elle a rappelé la nécessité d'exercer le droit de grève dans les formes prévues par la loi.

Elle a supprimé la division chapitre II et son intitulé ainsi que l'article 71.

Elle a étendu la règle du préavis de grève prévue à l'article 72 à l'ensemble des entreprises.

Elle a modifié l'intitulé du chapitre III et adopté un amendement de précision à l'article 73.

Après l'article 73, elle a adopté un article additionnel tendant à prévoir une procédure de règlement amiable des conflits.

A l'article 74, elle a prévu l'intervention des crédits du Fonds national de l'Emploi dans le financement de la formation professionnelle.

Après l'article 74, elle a inséré un titre nouveau et un article additionnel relatifs à la participation des salariés.

Elle a adopté un amendement rédactionnel à l'article 75.

A l'article 78, elle a précisé les dispositions ne s'appliquant pas aux salariés du secteur public.

Elle a étendu, à l'article 79, le champ d'intervention de l'inspection du travail au secteur du travail maritime.

Elle a adopté un amendement rédactionnel à l'article 85.

A l'article 86, elle a supprimé le troisième alinéa prévoyant la compétence du tribunal du travail pour les différends nés entre les salariés à l'occasion du travail.

A l'article 90, elle a prévu la possibilité d'allouer des indemnités de déplacement aux assesseurs employeurs du tribunal du travail, alors que les seuls assesseurs salariés étaient auparavant visés.

Elle a adopté plusieurs amendements rédactionnels aux articles 98, 99 et 105. A l'article 106, elle a aligné le taux de l'amende maximale sur celui prévu en métropole. Elle a précisé la notion de récidive et adopté un amendement rédactionnel.

Elle a adopté plusieurs amendements rédactionnels aux articles 107, 108, 115, 117 et 122 et des amendements de conséquence aux articles 111, 112, 114 et 116.

Elle a donné au Livre V l'intitulé de "Dispositions transitoires" et adopté, après l'article 124, un article additionnel relatif aux mesures transitoires d'application du présent texte.

Elle a ensuite adopté à l'unanimité le projet de loi ainsi amendé.

Mesdames, Messieurs,

Au mois de septembre 1983, une délégation de votre commission des affaires sociales s'est rendue dans le territoire de Polynésie française, afin d'y étudier les problèmes sanitaires et sociaux et l'application du droit du travail.

Dans un rapport exhaustif et précis, elle avait présenté au Sénat les conclusions qu'elle avait retirées de cette mission, et notamment celle-ci : "Il importe de préparer un nouveau code du travail sur une base réaliste, accordée aux réalités économiques et sociales du territoire".

La délégation avait en effet ressenti, au cours de ses rencontres avec les autorités locales et les responsables économiques et sociaux, la nécessité de rénover une législation du travail issue de la loi du 15 décembre 1952, instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer. Pratiquement pas modifié, le code de 1952 a été récemment actualisé par des accords qui résultent de la négociation tripartite engagée entre le Gouvernement territorial, les syndicats de salariés et les organisations d'employeurs. Les partenaires sociaux ont en quelque sorte suppléé le législateur mais ils ne peuvent s'y substituer. C'est pourquoi ils attendent avec impatience la rénovation de la législation du travail du territoire.

Tel est l'objet du présent projet de loi qui résulte d'une démarche entreprise depuis plusieurs années, au travers de missions gouvernementales, de consultations et d'avant-projets. Toutefois, sa physionomie actuelle doit beaucoup à la loi du 6 septembre 1984 portant statut du territoire. Dans le cadre des articles 72 et 74 de la Constitution, la Polynésie française a été dotée d'une organisation particulière, instituant un partage des compétences entre l'Etat et le territoire. A ce titre, il appartient à l'Etat de définir les principes généraux du droit du travail et au territoire de les préciser et de les appliquer.

Ce partage des compétences commande la structure de ce projet de loi. Il énonce en premier lieu les principes généraux du droit du travail. Dans la grande majorité des cas, ils s'inspirent des règles métropolitaines. Certains figuraient déjà dans le code de 1952, d'autres ont été consacrés par la négociation tripartite,

une partie d'entre eux constitue enfin une innovation sur le territoire. S'il est apparu souhaitable de rapprocher le plus souvent possible le droit territorial du droit métropolitain, les particularités de la Polynésie française et de sa situation économique et sociale méritent également d'être prises en compte. Mais dans les deux hypothèses, les dispositions retenues ne possèdent ni la précision, ni l'étendue du code métropolitain. Les principes généraux serviront de base au code territorial édicté par l'assemblée territoriale. Afin de respecter ses compétences, les auteurs du projet de loi ont dû faire preuve de capacités de synthèse pour s'en tenir à la notion, délicate à cerner, de principes généraux.

En second lieu, le projet de loi décrit l'organisation et le fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail sur le territoire. Dans ce domaine, l'Etat garde sa pleine compétence.

Enfin, pour être complet, une dernière particularité doit être signalée. Déposé au mois de décembre dernier, à la fin d'une session extrêmement chargée, ce texte n'avait aucune chance d'être discuté avant la fin de la législature. Attentif aux vœux des responsables politiques et sociaux du territoire, le nouveau Gouvernement a décidé de l'inscrire à l'ordre du jour de la présente session, sans y apporter de modifications. Le dépôt d'un projet modifié aurait en effet nécessité des délais supplémentaires, en raison notamment de la phase de consultation prévue pour les territoires d'outre-mer. C'est donc un texte rédigé par le Gouvernement précédent qui vous est présenté. Il ne faudrait pas en conclure qu'il recueille la pleine adhésion des partenaires sociaux du territoire et des autorités locales, ni même de l'actuel Gouvernement.

Votre commission vous invitera donc, dans le respect des compétences territoriales, à mieux adapter ce projet de loi à la situation économique et sociale du territoire.

C'est cette situation que votre commission se propose de décrire dans un premier temps, avant d'analyser l'état actuel du droit du travail sur le territoire et les dispositions proposées par le projet de loi. Elle vous présentera enfin les améliorations qu'elle souhaite y apporter.

*

* *

I - LA SITUATION ECONOMIQUE ET SOCIALE DE LA POLYNESIE FRANCAISE

Il est difficile d'appréhender avec précision la situation économique et sociale de la Polynésie française, en l'absence de données suffisamment nombreuses et fiables. C'est pourquoi on se limitera aux principales d'entre elles en les complétant cependant par les observations qu'avait pu recueillir la délégation de la commission des affaires sociales lors de sa mission d'étude.

1. Les principales données de la population, du travail et de l'emploi en Polynésie française

Le territoire de la Polynésie française, dispersé en près de 150 îles, compte 157 000 habitants, dont 95 500 à Tahiti où se trouve le chef-lieu, Papeete. Il s'agit d'une population jeune, plus de la moitié des habitants ayant moins de vingt ans. Le taux de natalité est trois fois plus fort sur le territoire qu'en métropole.

Il n'est pas possible de fournir des données statistiques très précises sur la population active et on doit s'en tenir à quelques ordres de grandeur. La population active peut être estimée à 50 000 personnes environ, soit à peu près le tiers de la population totale. Ce chiffre relativement faible s'explique par le poids démographique des classes jeunes et leur entrée assez tardive dans la vie active.

Le nombre de salariés se situe autour de 40 000 personnes. Ils travaillent essentiellement dans le secteur tertiaire et marchand, l'industrie étant peu développée. Le plus gros employeur du territoire est sans aucun doute le Centre d'expérimentation du Pacifique, qui compte, outre les personnels militaires, 9 000 salariés dont 3 000 Polynésiens. Son activité recouvre environ 30 % du P.I.B. du territoire. Le secteur de

l'hôtellerie, avec 4 500 salariés constitue également une activité non négligeable sur le territoire, qui devrait être appelée à s'amplifier

La situation de l'emploi doit également faire l'objet d'appréciations prudentes, dans la mesure où le territoire ne dispose pas d'un organisme recensant l'ensemble des demandes d'emploi. L'inscription des chômeurs à l'office de main-d'œuvre garde un caractère facultatif. On peut cependant constater que le chômage n'a pas pour l'instant l'acuité qu'il revêt en métropole. Les demandes d'emploi non satisfaites enregistrées par l'office de main-d'œuvre se situent en dessous du millier. De plus, dans un territoire où l'autosubsistance reste encore forte, le chômage n'a pas la même signification qu'en métropole. Toutefois, il ne fait pas de doute que les problèmes surgiront dans l'avenir. Le développement de l'économie locale pourra difficilement faire face à la poussée démographique et à l'arrivée de classes d'âge plus nombreuses sur le marché du travail. Enfin, le territoire reste fortement dépendant de l'évolution des activités du Centre d'Expérimentation du pacifique.

2. Les observations de la délégation de la commission des affaires sociales

La délégation de votre commission des affaires sociales, lors de sa mission d'étude de 1983, a pu rencontrer les divers responsables politiques, administratifs et sociaux du territoire. Elle a recueilli de ces entretiens, de nombreuses observations qui permettent de dresser un panorama succinct de la situation économique et sociale du territoire.

Elle avait tout d'abord constaté les incertitudes pesant sur l'avenir économique du territoire, encore très dépendant de la métropole par le biais de concours financiers et du poids du C.E.P. Cette dépendance se marque également au niveau du commerce extérieur, fortement déséquilibré, en raison de l'insuffisance des productions locales et de leur manque de compétitivité. La délégation s'interrogeait sur les perspectives très limitées de développement de l'industrie et de l'agriculture. Le tourisme est certainement l'un des secteurs dans lequel les efforts pourraient être entrepris, avec les meilleures chances de succès.

S'agissant de la situation de l'emploi, la délégation a pu relever les lacunes de la formation professionnelle initiale et continue. Les centres de formation couvrent un nombre trop restreint de qualifications. D'autre part, le développement de la formation professionnelle se heurte aux mentalités et aux habitudes des jeunes Polynésiens qui ne ressentent pas la nécessité de se préparer à une activité professionnelle avant d'y être contraints par les charges de famille qu'ils doivent supporter.

La population active se caractérise donc par une sous-qualification marquée et par un "turn over" important. Il semble que cette situation freine le développement économique dans la mesure où les employeurs recherchent une main-d'œuvre qualifiée. Ainsi, le nombre d'offres d'emplois non satisfaites est-il très élevé par rapport au total des offres enregistrées. Il y a donc là une cause de chômage structurel que le Gouvernement territorial a entrepris de réduire, en lançant un programme de formation professionnelle.

La délégation a noté le rôle joué par les chantiers de développement, pour l'occupation des chômeurs à des tâches d'intérêt collectif, principalement au service des collectivités locales. Elle s'est toutefois inquiétée sur la marginalisation d'une fraction de la jeunesse, notamment à Papeete, du fait de son désœuvrement.

Nos collègues s'étaient également intéressés à l'application de la législation du travail sur le territoire. Ils ont pu constater la difficulté pour l'inspection du travail, de faire face aux missions très étendues qui lui ont été confiées. Le principal problème résulte d'effectifs insuffisants et de moyens matériels limités pour couvrir une circonscription aussi vaste que le territoire. L'éloignement de certains archipels et les problèmes de communications et de déplacements constituent un obstacle majeur pour cette administration.

Enfin, la délégation a pris conscience de la nécessité de moderniser la législation et la réglementation du travail issue du code du travail de l'outre-mer promulgué en 1952. On doit cependant signaler que depuis 1983, les partenaires sociaux et le Gouvernement territorial ont notablement actualisé le droit du travail. A bien des égards, la négociation contractuelle a permis de rapprocher le territoire de la métropole.

*

* *

II - UN DROIT DU TRAVAIL REMODELE PAR LA NEGOCIATION CONTRACTUELLE

Le droit du travail applicable au territoire se caractérise par une situation contrastée. D'une part, les textes législatifs et réglementaires sont pour la plupart vieux de plus de vingt ans. D'autre part, les conventions collectives couvrant plus de 80 % des salariés, ont suivi, avec un certain décalage, l'évolution du droit métropolitain.

1. Le Code du travail de 1952 et ses textes d'application

Le code du travail de 1952, issu de la loi du 15 décembre 1952, a peu évolué depuis cette date. Un décret-loi du 20 mai 1955, pris par le Gouvernement en vertu des pouvoirs spéciaux, a modifié les conditions d'exercice du droit de grève. Deux lois, du 27 mars 1956 et du 30 mai 1972 ont porté sur le régime des congés payés. Enfin, la loi du 8 juillet 1964 concernait les indemnités de déplacement versées aux salariés.

La base du droit du travail reste constituée par le code du travail de l'outre-mer conçu en 1952, principalement pour les territoires d'Afrique qui représentaient à l'époque l'essentiel de la France d'outre-mer. Sur certains points, le code de 1952 reste proche du droit métropolitain, s'agissant notamment des règles relatives au contrat de travail, à la négociation collective, à l'inspection du travail et au contentieux du travail. Dans ce dernier cas cependant, le tribunal du travail est présidé par un magistrat professionnel, ce qui le distingue des conseils des prud'hommes métropolitains.

Dans d'autres domaines, le code de 1952 diffère du code métropolitain. En matière de licenciement notamment, l'autorisation administrative n'est prévue que pour les délégués

du personnel. Par contre, elle n'a pas à intervenir en cas de licenciement économique.

Le point le plus spécifique concerne sans doute le droit de grève qui est soumis par le code de 1952 à une procédure complexe de négociation, de conciliation et d'arbitrage. Le droit de grève ne peut s'exercer qu'après épuisement de ces procédures de règlement des conflits collectifs, ce qui nécessite parfois plusieurs mois. Si ce système paraît trop lourd, il correspond toutefois à une constante du comportement polynésien qui privilégie la négociation à l'affrontement. On retrouve cette particularité dans le rôle traditionnellement dévolu à l'inspecteur du travail. Alors qu'en métropole, c'est au conseil des prud'hommes de trancher tout différend individuel, l'inspecteur du travail parvient à régler plus de 80 % des conflits individuels sur le territoire.

Par ailleurs, certaines différences entre le code de 1952 et le code métropolitain résultent de réformes qui n'ont pas été étendues au territoire. Celui-ci reste par exemple régi par le SMIG. La durée du travail prévue par le code de 1952 est toujours fixée à 40 heures, les congés payés sont limités à quatre semaines.

Enfin, il faut mentionner les domaines sur lesquels le code de 1952 est resté muet. Il s'agit tout d'abord des institutions représentatives du personnel, qui, légalement, ne comportent ni comités d'entreprise, ni délégués syndicaux. Le code de 1952 avait simplement mentionné les délégués du personnel. La réglementation de l'hygiène et de la sécurité reste sommaire et les comités d'hygiène et de sécurité ne sont pas prévus. La formation professionnelle continue reste également absente du code de 1952.

Ce panorama très succinct de la législation existante fait apparaître des retards et des lacunes. Il ne donne cependant qu'une vision très partielle de la situation sociale du territoire. Les vides et les carences ont été comblés par les partenaires sociaux et le Gouvernement territorial. Par la négociation, ils sont parvenus à faire considérablement évoluer le droit du travail territorial.

2. Une mise à jour particulièrement remarquable : les accords tripartites.

Depuis 1983, le Gouvernement territorial, les syndicats de salariés et les organisations d'employeurs ont négocié en vue de faire évoluer la législation sociale du territoire. Ces efforts ont abouti à la signature de trois séries d'accords tripartites, particulièrement remarquables à un double point de vue :

- d'une part, ils illustrent de manière exemplaire les résultats auxquels peut aboutir la concertation sociale,
- d'autre part, l'étendue des domaines couverts et l'ampleur des réformes effectuées leur donnent le caractère d'une avancée sociale majeure.

Les premiers accords tripartites datent du 14 octobre 1983 et concernent la réglementation du travail. Ils comportent un ensemble très complet de dispositions, au sein desquelles il faut mentionner l'abaissement de la durée hebdomadaire du travail à 39 heures sans perte de salaire, l'institution de la cinquième semaine de congés payés, la création des comités sociaux d'entreprise, des commissions consultatives d'hygiène et de sécurité et des délégués syndicaux, la mise en oeuvre d'une nouvelle procédure du droit de grève moins lourde que la précédente, ramenant les délais de conciliation à douze jours ou trois semaines selon les cas. Les partenaires sociaux ont également défini les modalités d'exercice du droit syndical. Ils ont prévu une procédure de licenciement pour faute, comprenant un entretien préalable et la notification écrite des motifs du licenciement.

Un second volet des négociations tripartites, conclu le 10 juillet 1984, concerne la formation professionnelle et l'emploi. En ce domaine, les bases législatives étaient particulièrement restreintes. Il a tout d'abord été créé un Haut comité territorial de coordination et de concertation en matière d'emploi, de formation professionnelle et de promotion sociale, à la composition tripartite. Un rôle d'orientation et de coordination lui a été reconnu. Il doit fournir au Gouvernement territorial des propositions et des avis. Il doit également coordonner les différentes structures publiques ou privées agissant dans le domaine de la formation professionnelle. Enfin, il assure la gestion du fonds territorial de l'emploi et de la formation

professionnelle destiné à financer les actions sur l'emploi et la formation.

Ces mêmes accords tripartites ont par ailleurs renforcé le rôle de l'office de main d'oeuvre, les signataires de l'accord s'étant engagés à signaler à celui-ci les offres d'emploi. Mieux informé des besoins du marché du travail, il devra renforcer son action en matière d'information et d'orientation sur la formation professionnelle.

Le troisième volet des accords tripartites a été conclu le 6 février 1986 et porte sur le renforcement de la couverture sociale des polynésiens, dans le domaine des retraites de base et des retraites complémentaires, de l'assurance maladie maternité, des accidents du travail, des prestations familiales, de l'action sanitaire et sociale et du minimum vieillesse. Une amélioration très significative du montant et de l'étendue des prestations a ainsi été réalisée.

S'agissant des points qui concernent plus particulièrement le droit du travail, on doit signaler que diverses dispositions de ces accords tripartites assurent aux travailleurs privés d'emploi le maintien de leurs droits à l'assurance maladie et aux prestations familiales pour une durée de six mois ou de trois mois selon les cas.

L'action du Gouvernement territorial et des partenaires sociaux est venue utilement compléter les lacunes de la législation. Elle ne peut toutefois remplacer l'intervention du législateur, attendue depuis plusieurs années.

*

* *

III - UNE NECESSAIRE REFORME LEGISLATIVE

La réforme législative du code de 1952 est apparue doublement nécessaire : elle doit doter le territoire d'un code juridique moderne et prendre en considération la nouvelle répartition des compétences impliquée par le statut de 1984. Elle se concrétise sous la forme du présent projet de loi qui résulte d'une longue phase de concertation.

1. La double nécessité de la réforme

Il s'agit tout d'abord de doter le territoire d'un code moderne et complet, adapté à sa spécificité. Edicté il y a plus de trente ans, pour des territoires aujourd'hui indépendants, le code de 1952, outre ses lacunes, comporte des dispositions désuètes, voire anachroniques. Il ne correspond plus à la situation des territoires d'outre-mer et c'est la raison pour laquelle, l'un après l'autre, ils ont été pourvus d'un régime juridique propre. En dernier lieu, cela fut le cas de la Nouvelle-Calédonie. L'ordonnance du 13 novembre 1985 détermine les principes directeurs du droit du travail qui y sont applicables, ainsi que l'organisation et le fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail.

Une évolution du droit du travail polynésien a été réalisée par les accords tripartites, mais elle n'a pas de base légale, ce qui amoindrit sa portée juridique.

Par ailleurs, les territoires du Pacifique constituent une vitrine pour notre pays, notamment en matière sociale. Il importe donc qu'y soient respectés les grands principes de notre droit du travail métropolitain.

En second lieu, le statut du 6 septembre 1984 a rendu plus urgente encore la nécessité d'une réforme législative. Des compétences ont été reconnues aux institutions du territoire. En

matière de droit du travail, si les principes généraux relèvent de l'Etat, le véritable Code du travail, plus précis et plus complet, sera édicté par l'Assemblée territoriale et fera l'objet d'arrêtés d'application du conseil des ministres. L'intervention du nouveau statut a donc bouleversé la nature du présent projet. Il ne s'agit pas de transposer en Polynésie française un code du travail bâti à l'image du code métropolitain et de son millier d'articles. Au contraire, il convient de respecter les compétences du territoire en se limitant, selon les termes de l'article 3 (12°) du statut, aux principes généraux du droit du travail.

Cette notion de principes généraux se révèle particulièrement délicate à définir. Dans le cas de l'ordonnance relative à la Nouvelle-Calédonie citée plus haut, il avait été fait référence au terme de "principes directeurs", lui aussi peu explicite. Les principes généraux du droit du travail relèvent d'une catégorie "sui generis", intermédiaire entre les principes à valeur constitutionnelle et les "principes fondamentaux" cités à l'article 34 de la Constitution.

Dans le premier cas, les principes recouvrent des droits formulés en termes très généraux : le droit au travail, le droit syndical, le droit de grève, le droit de négociation collective, la non-discrimination, le droit de propriété et la liberté d'entreprise, la liberté du travail.

Les principes fondamentaux ont quant à eux un sens différent. D'après l'article 34 de la Constitution de 1958, la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical. Et selon l'article 37, les matières autres que celles qui sont du domaine de la loi ont un caractère réglementaire. Ainsi, l'ensemble de la partie législative du code du travail constitue les principes fondamentaux du droit du travail, la partie réglementaire en étant la mise en oeuvre. La jurisprudence du Conseil constitutionnel permet de donner une indication sur la notion de principe fondamental. La compétence législative s'étend par exemple au principe même de toute obligation imposée à l'employeur, comme par exemple une prime accessoire au salaire. La fixation de son montant n'est qu'une mesure d'application nécessaire à la mise en oeuvre du principe et relève de la compétence réglementaire.

La compétence législative s'étend également aux principes qui limitent la compétence contractuelle, par exemple la fixation d'une durée maximum du travail, et à toute mesure protectrice des salariés.

La singularité de la notion de principes généraux figurant dans le présent projet de loi tient à ce qu'elle obéit à un double partage :

- partage entre les principes qui relèvent de la loi et leur mise en oeuvre qui relève des mesures d'application ;
- partage entre la compétence de l'Etat et la compétence du territoire.

Dans le cadre du statut de 1984, une certaine autonomie interne a été reconnue au territoire. L'Assemblée territoriale exercera donc une part de la compétence qui appartenait jusqu'alors au législateur et qu'il lui a déléguée par le statut de 1984, conformément à l'article 74 de la Constitution. Un second partage s'établit entre ce qui sera délibéré par l'Assemblée territoriale et les mesures réglementaires d'application qui seront prises par le Conseil des ministres.

Seuls les domaines de l'inspection du travail et des tribunaux du travail demeurent dans le champ de la compétence de l'Etat. Pour ce qui est des principes généraux du droit du travail, le législateur doit s'en tenir à l'énonciation des droits et obligations de l'employeur. Par exemple, le principe de la mise en place d'institutions représentatives du personnel dotées de compétences propres est posé. Mais il appartient à l'Assemblée territoriale de fixer le seuil d'effectif au-delà duquel ces dispositions entrent en vigueur.

2. Le contenu du projet de loi

Le présent projet de loi a fait l'objet d'une longue préparation. Le Gouvernement central a envoyé à plusieurs reprises des missions chargées de consulter les principaux partenaires intéressés et de proposer une refonte du code de 1952.

Le sentiment qui a dominé dans la plupart des organisations syndicales et patronales est certainement l'impatience, voire l'exaspération, face aux retards et aux reports successifs. Beaucoup d'entre eux doutaient de la bonne volonté du Gouvernement de faire avancer ce dossier. Dans cette optique, une proposition de loi ne comptant pas moins de 430 articles a été

déposée à l'Assemblée nationale par M. Jean Juventin, le 22 juin 1983. Inspirée par les syndicats de salariés, elle allait, sur certains points, beaucoup plus loin que le code du travail métropolitain. Comme bien d'autres, cette proposition n'est jamais venue en discussion.

Comme nous l'avons vu plus haut, le statut du 6 septembre 1984 a transformé la nature du projet de loi. Un premier avant-projet fut présenté au comité économique et social en novembre 1984, suivi d'un second avant-projet présenté en juillet 1985 au comité économique et social puis à l'Assemblée territoriale, soit cinq années après l'élaboration des premiers textes.

Les principales innovations du projet de loi au regard du code de 1952 se répartissent en deux catégories : celles qui modifient ou qui actualisent les dispositions du code de 1952, et celles qui introduisent de nouvelles notions dans le droit du travail polynésien.

Au titre de la première catégorie, on peut citer des domaines où les accords tripartites avaient souvent réalisé de notables progrès : procédure du licenciement, congés payés, congés de maternité et durée du travail. Le projet renforce également le rôle de l'office de main d'oeuvre, en lui confiant le monopole du placement et en rendant obligatoires les inscriptions des demandes et offres d'emploi. Le projet modifie le régime du droit de grève, mais cette fois-ci, en transposant purement et simplement le droit métropolitain, il ne tiens pas compte des accords tripartites. Enfin, il rehausse les fonctions d'assesseurs au tribunal du travail et actualise le montant des pénalités prévues par le code de 1952.

Le projet de loi introduit également des dispositions tout à fait nouvelles, concernant notamment le reclassement des handicapés, la définition du travail clandestin, le droit au congé de formation ouvrière ou syndicale, le droit d'expression des salariés, l'aide aux chômeurs et l'autorisation administrative de licenciement. Les dispositions du projet de loi relatives aux comités d'hygiène et de sécurité, au comité d'entreprise, à l'exercice du droit syndical, aux sections syndicales et aux délégués syndicaux et à la formation professionnelle continue prolongent les résultats obtenus par les partenaires sociaux lors des négociations tripartites.

L'Assemblée territoriale a rendu son avis sur le projet de loi le 27 août 1985. Elle a exprimé son assentiment sur son économie générale pour une double raison : il est conforme dans son contenu et sa forme, à l'esprit et à la logique de la loi statutaire

du territoire ; il reste au niveau des principes et respecte la spécificité régionale, notamment le niveau économique et social atteint par le territoire et ses habitudes de vie relationnelles.

Mais l'accord global exprimé par l'Assemblée territoriale est assorti de propositions de modifications rédactionnelles dont certaines ont été prises en compte, mais également de réserves de fond qui ont été le plus souvent ignorées.

Les remarques portant sur la notion de représentativité syndicale ou sur la nécessité de permettre au territoire de prendre des mesures particulières d'application de la loi pour certaines professions, ont été entendues.

Par contre, deux points litigieux n'ont pas été réglés. Le projet de loi, dans son article 48, impose au territoire d'instituer un régime d'assurance chômage devant assister tous les demandeurs d'emploi. L'Assemblée territoriale a jugé que cette obligation était trop rigoureuse et qu'elle était manifestement disproportionnée aux moyens de financement locaux.

Le deuxième point concerne la transposition du régime métropolitain du droit de grève alors que le territoire a de tout temps connu une procédure laissant sa place à la négociation, les partenaires sociaux ayant récemment confirmé leur attachement à cette pratique.

Ces critiques mettent l'accent sur l'inadaptation de certaines dispositions du projet de loi à l'état économique et social du territoire. Il s'agit là d'une constatation que l'on doit malheureusement former sur d'autres points du texte qui ont retenu l'attention de votre commission.

*

* *

IV - LES PROPOSITIONS DE VOTRE COMMISSION

Votre commission estime que le texte est globalement satisfaisant. C'est pourquoi elle vous proposera d'adopter un grand nombre de ses articles sans modification. Par contre,

d'autres dispositions lui sont apparues contestables. Dans ses amendements, elle a été guidée par le triple souci d'éviter l'introduction de rigidités superflues dans le droit du travail, de tenir compte de l'état des relations sociales sur le territoire et enfin, de respecter le partage des compétences entre l'Etat et le territoire.

1. Eviter l'introduction de rigidités inutiles

Les auteurs du projet de loi ont été, dans une certaine mesure, sensibles à la nécessité de maintenir des éléments de souplesse dans le droit du travail. Par exemple, ils ont prévu que des modalités particulières d'application de la loi pourront être prises pour certaines professions ou certaines activités spécifiques. De même, confirmant la solution retenue par les partenaires sociaux dans les accords tripartites, ils ont jugé souhaitable de préciser que les membres du comité d'entreprise sont choisis au sein des délégués du personnel, afin d'éviter les lourdeurs provenant de la multiplicité des représentations et des élections.

Votre commission approuve ce souci de simplification mais estime que le projet de loi devrait aller plus loin dans le sens de la souplesse. Elle vous proposera par exemple de prévoir des possibilités de déroger, sous certaines conditions, à la réglementation de la durée du travail lorsque les nécessités de la profession, en l'occurrence le transport maritime et aérien, l'exigent. Par ailleurs, elle vous demandera de supprimer une disposition pratiquement inapplicable sur le territoire, donnant au contrat du salarié étranger et rédigé dans sa langue, une valeur juridique supérieure au contrat rédigé en français en cas de contestation. Il va de soi que le territoire ne possède pas les moyens d'assurer des traductions absolument fiables pour les différentes nationalités qui résident sur son sol.

Enfin, le projet de loi prévoit l'instauration de l'autorisation administrative de licenciement. Il serait paradoxal de l'instituer sur le territoire au moment où on la supprime en métropole. Il s'agit là d'une protection illusoire de l'emploi : elle ne fait pas disparaître la cause du licenciement, à savoir la situation économique et financière de l'entreprise, mais elle en retarde les effets, avec les préjudices que cela comporte pour l'entreprise. L'autorisation administrative constitue par contre un frein

psychologique à l'embauche. Déjà sensible en métropole, cet "effet pervers" serait sans aucun doute démultiplié sur le territoire qui n'a connu jusqu'à présent aucune procédure de cette sorte. Votre commission vous proposera donc de supprimer, à l'article 46, la disposition prévoyant le contrôle administratif de l'emploi.

2. Prendre en considération l'état des relations sociales sur le territoire.

Nous avons vu plus haut tout ce que le territoire devait, en matière sociale, à la négociation fructueuse menée par les partenaires sociaux et le Gouvernement territorial. Il semble que les auteurs du projet de loi aient voulu ignorer ce trait spécifique des relations sociales polynésiennes. L'exposé des motifs du projet de loi ne fait d'ailleurs aucune allusion aux accords tripartites, laissant à penser que le droit social du territoire est resté depuis 1952 dans un état d'arriération manifeste.

Votre commission souhaite au contraire conserver au droit social du territoire, ce caractère particulier et bénéfique qui provient de l'attachement des partenaires sociaux à la négociation et à la concertation.

La transposition du régime du droit de grève métropolitain, au mépris des résultats obtenus lors de la négociation tripartite, n'est pas acceptable. Actuellement, toute grève est précédée d'une phase de conciliation durant de douze jours à trois semaines selon les cas. Votre commission vous propose de retenir la règle du préavis de cinq jours, bien connue dans la fonction publique française, pour l'ensemble des salariés du secteur public et du secteur privé du territoire.

Un autre point à retenu l'attention de votre commission. Un très grand nombre de différends individuels sont réglés à l'amiable par l'inspecteur du travail. Il est souhaitable de maintenir cette possibilité que le projet de loi avait supprimée.

Enfin, alors que ce texte touche aux principes généraux du droit du travail, il en est un qui a été totalement passé sous silence dans le projet de loi : la participation des salariés. Votre commission souhaite le mentionner dans le projet de loi, en des termes généraux afin de laisser au territoire la possibilité de le

mettre en oeuvre dans les meilleures conditions, en fonction de la situation économique locale. Sans créer d'obligation pour les parties concernées, il semble bon de prévoir une telle formule qui traduirait bien la communauté d'intérêt déjà ressentie par les partenaires sociaux.

3. Respecter le partage des compétences entre l'Etat et le territoire.

En règle générale, le projet de loi tient compte de ce partage de compétences et l'Assemblée territoriale a pu s'en féliciter. Par exemple, il lui reviendra de régler des questions précises que la loi ne fera qu'évoquer : les seuils d'effectifs, les conditions de recours aux contrats de travail à durée déterminée, l'aménagement du temps de travail, la mise en oeuvre de la formation professionnelle.

Votre commission souhaite rappeler, dans un article additionnel, la compétence de l'Assemblée territoriale pour l'application du Livre premier. En revanche, elle a estimé que sur certains points, le projet de loi transgressait le partage des compétences. Il s'agit essentiellement des dispositions relatives à l'aide aux chômeurs. Le projet de loi impose au territoire l'obligation de financer un régime d'assurance chômage pour les personnes privées d'emploi. L'Assemblée territoriale a manifesté sa vive inquiétude sur ce point en rappelant que le territoire ne peut assurer des charges aussi lourdes. Le principe de l'aide aux chômeurs est déjà appliqué sur le territoire, sous la forme d'actions diverses engagées par le Gouvernement territorial. Il convient donc de le mentionner, en laissant toutefois au territoire le soin d'en déterminer les modalités d'application. Il pourra ainsi, en fonction de ses possibilités financières, instaurer le type d'aides qu'il juge appropriées.

Telles sont les grandes lignes qui ont inspiré les propositions de la commission.

Elle se félicite de l'inscription de ce texte à l'ordre du jour du Parlement par le nouveau Gouvernement. Il faut, en effet, répondre aux attentes légitimes qui se sont manifestées sur le territoire en vue de lui permettre d'évoluer sur des bases juridiques solides et modernes.

Il appartiendra à l'Assemblée territoriale d'édicter le véritable Code du travail, et au Gouvernement territorial de l'appliquer. C'est pourquoi il était nécessaire de rectifier certains aspects du projet de loi pour les adapter aux particularités du territoire. C'est l'objet des amendements que la commission vous exposera lors de l'examen des articles.

Livre préliminaire

Dispositions générales

Le livre préliminaire comporte deux articles relatifs, d'une part au champ d'application de la loi et d'autre part au principe général de non discrimination dans les relations du travail.

Article premier

Champ d'application du projet de loi

Cet article définit le champ d'application du projet de loi.

Le champ d'application territorial est circonscrit au territoire de la Polynésie française qui était jusque-là régi, en matière de droit du travail, par la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer.

Conçu alors que les territoires africains constituaient l'élément majoritaire de nos territoires d'outre-mer, le code de 1952 a vu depuis sa portée considérablement réduite.

En dernier lieu, c'est le territoire de la Nouvelle-Calédonie qui a été doté, par l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985, d'une législation particulière en droit du travail.

Le présent projet de loi accomplit une démarche analogue en faveur de la Polynésie française. Le code de 1952 ne restera

donc applicable qu'au territoire de Wallis et Futuna et à la collectivité territoriale de Mayotte.

Cet article premier désigne également les personnes régies par le projet de loi : il s'agit de tous les salariés et de leurs employeurs, que ceux-ci soient une personne morale ou une personne physique.

Enfin, le quatrième alinéa de l'article premier stipule que, sauf dispositions contraires, la loi ne s'appliquera pas aux salariés relevant d'un statut de droit public.

Quelques précisions s'imposent sur ce point dans la mesure où le partage entre salariés du secteur public et salariés du secteur privé n'implique pas en Polynésie française, les mêmes conséquences qu'en métropole.

A l'heure actuelle, seuls les fonctionnaires d'Etat relèvent, en Polynésie française, d'un statut de droit public : il s'agit des personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique, selon la rédaction figurant à l'article premier de la loi du 15 décembre 1952.

Les autres salariés travaillant pour l'administration territoriale ou les établissements publics sont des agents contractuels relevant du droit privé et du code de 1952. Parmi eux, on trouve les agents du territoire proprement dit, les personnels des communes et les personnels civils du centre d'expérimentation du Pacifique, au nombre de 3 000 environ.

Il est donc clair que la portée du présent projet de loi et du code territorial du travail qui sera édicté pour son application sera plus étendue que celle du code du travail métropolitain.

Toutefois, plusieurs articles du présent projet tiennent compte de cette particularité et envisagent certaines adaptations des règles de droit commun pour les personnels des collectivités publiques.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 2

Principe de non discrimination

Le code du travail métropolitain comporte plusieurs dispositions relatives à l'interdiction des discriminations dans la relation de travail. Il respecte en cela le préambule de la Constitution de 1946 auquel se réfère la Constitution de 1958 et qui qualifie de "particulièrement nécessaire à notre temps" le principe suivant :

"Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances".

On retrouve ce principe dans les articles suivants du code du travail : L 122-35 sur le règlement intérieur, L 122-45 sur la discipline, L 123-1 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et L 133-5 sur les conventions collectives.

L'article 2 réalise une synthèse des diverses dispositions précitées. Comme dans le droit métropolitain, l'interdiction des discriminations concerne l'offre d'emploi, l'embauche puis la relation du travail. Il énumère les différents éléments ne pouvant donner lieu à discrimination : 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 et les convictions religieuses.

Le code de 1952 ne comportait pas de dispositions de cette nature, hormis dans son article 42 relatif au licenciement et dans son article 91 relatif aux salaires. Il était donc opportun de les introduire même si la valeur constitutionnelle du principe de non discrimination permettait déjà aux juridictions d'annuler toutes dispositions contraires.

Le deuxième alinéa de l'article 2 précise que le principe de non discrimination ne fait pas obstacle à la règle de nationalité française pour l'accès à la fonction publique qui doit également s'imposer à l'administration locale dans le recrutement de ses

agents contractuels. Cette précision est conforme au droit de la fonction publique français. Il convient toutefois, afin d'éviter toute ambiguïté, de remplacer les termes "administration territoriale" par ceux d' "administrations du territoire" afin de viser les agents contractuels du territoire "stricto sensu" et des communes.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

LIVRE I

Principes généraux du droit du travail

Ce premier livre comporte 76 articles qui doivent constituer, conformément à l'article 3 (12°) de la loi n° 84-820 du 6 septembre 1984 portant statut du territoire de la Polynésie française, les principes généraux du droit du travail.

Il ne s'agit donc pas de modifier ou d'actualiser le code de 1952 qui, dans la plupart des cas, comporte des dispositions bien plus précises que celles du présent projet.

Il existe entre ces deux textes une différence de nature : si la loi du 15 décembre 1952 est un code, le présent projet a quant à lui vocation à devenir une loi-cadre, le code du travail n'en étant qu'une modalité d'application. Il convient ici de respecter le statut du territoire et le partage des compétences qu'il a institué.

Le livre I comporte les sept titres suivants :

- conventions relatives au travail,
- réglementation du travail,
- placement et emploi,
- les groupements professionnels, la représentation des salariés,
- conflits collectifs,
- de la formation professionnelle continue,
- dispositions particulières.

Titre I

Conventions relatives au travail

Ce titre dont l'équivalent est le livre premier du code du travail métropolitain, traite de l'apprentissage, du contrat de travail, du marchandage, des conventions et accords collectifs du travail, de l'égalité de rémunération et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et enfin des salaires.

Chapitre Premier

L'apprentissage

Art. 3

Contrat d'apprentissage

Le code de 1952, dans son article 52, définit le contrat d'apprentissage. Cet article 3 suit une rédaction voisine qui reprend pour partie les termes des articles L 115-1 et L 117-1 du code du travail métropolitain.

Il précise tout d'abord le but de l'apprentissage qui est d'obtenir, à l'issue d'une formation générale, théorique et pratique, une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technologique ou par un diplôme équivalent sur le territoire.

L'obligation de conclure le contrat d'apprentissage par écrit est maintenue.

Enfin, l'article 3 prévoit que la formation se déroulera pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis, ce qui ne figurait pas dans le code de 1952. Cette actualisation s'imposait dans la mesure où le territoire a entrepris une action visant à développer la formation professionnelle et l'apprentissage et qui s'est traduite par la création d'un centre de formation, principalement orienté vers le secteur du bâtiment et des travaux publics.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Chapitre II

Contrat de travail

Art. 4

Conclusion du contrat de travail

Cet article relatif à la conclusion du contrat de travail reprend les dispositions de l'article L 121-1 du code du travail métropolitain, notamment celle qui permet aux parties de contracter dans les formes qu'elles désirent adopter, c'est-à-dire oralement ou par écrit. Il est cependant prévu que le contrat écrit sera rédigé en français et dans une des langues polynésiennes, si le salarié en fait la demande. Il faut toutefois signaler que les partenaires sociaux ont inclus dans les accords tripartites du 14 octobre 1983, une clause imposant à l'employeur de rédiger les contrats de travail par écrit.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 5

Traduction du contrat pour les salariés étrangers

Cet article est la reprise exacte du dernier alinéa de l'article L 121-1 du Code du travail métropolitain. Il stipule qu'en cas de contrat écrit conclu avec un salarié étranger, une traduction du contrat est exigée. Les deux textes font foi en justice et en cas de discordance, seul le texte rédigé en langue étrangère peut être invoqué contre le salarié étranger.

On comprend bien l'intérêt que peut représenter une telle disposition en métropole. En revanche, il paraît difficile de la transposer intégralement en Polynésie française.

D'une part, l'immigration présente, en métropole et sur le territoire, des caractéristiques fort différentes. Les étrangers fixés en Polynésie française se répartissent entre de multiples nationalités issues des cinq continents.

D'autre part, s'il est possible d'assurer en métropole, la traduction fiable des contrats de travail, fut-ce en des langues peu répandues, le territoire ne dispose pas, quant à lui, de moyens analogues.

Le grand nombre de nationalités représentées sur le territoire, le faible nombre de ressortissants de chacune d'entre elles et les difficultés matérielles qui rendent incertaine la traduction fidèle des contrats, incitent à atténuer la portée de cet article 5.

C'est pourquoi il vous est proposé de préciser que seul le texte rédigé en français fait foi en justice.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 6

Résiliation du contrat de travail

Reprenant des dispositions analogues à celles de l'article 38 du code de 1952 et de l'article L. 122-4 du code du travail métropolitain, l'article 6 indique dans son premier alinéa que le contrat à durée indéterminée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes ; ce principe s'entend sous réserve des règles relatives à la résiliation du contrat de travail.

Dans son deuxième alinéa, il précise que la résiliation n'est possible que pour une cause réelle et sérieuse, sous peine de dommages et intérêts.

Le code de 1952, dans son article 42, a prévu le versement de dommages et intérêts en cas de rupture abusive du contrat de travail. Le caractère abusif du licenciement relevait de l'appréciation de la juridiction compétente. Toutefois, le législateur avait précisé ce qu'il entendait par rupture abusive : licenciement sans motif légitime ou motivé par l'opinion du salarié ou son appartenance syndicale.

La rédaction adoptée par le présent projet laisse une plus grande marge d'appréciation au juge conformément au droit métropolitain.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 7

Règles relatives au préavis et à l'indemnité de licenciement.

Cet article concerne en premier lieu les règles de préavis qui s'imposent au salarié ou à l'employeur en cas de résiliation du contrat de travail.

En cas de résiliation à l'initiative du salarié, la durée du préavis résulte de la réglementation territoriale, de conventions ou accords collectifs ou des usages. A l'exception de cette particularité, il s'agit de dispositions analogues à celles de l'article L. 122-5 du code du travail métropolitain.

Il en est de même pour le versement de l'indemnité compensatrice en cas d'inobservation du préavis.

Le régime est ici identique à celui qui a été prévu par l'article 40 du code de 1952 et par l'article L. 122-8 du code du travail. L'indemnité est due, sauf faute grave du salarié. C'est une indemnité compensatrice : elle doit donc réparer la perte de rémunération ressentie par le salarié, du fait de l'inobservation du préavis.

Le troisième alinéa de cet article 7 instaure le principe de l'indemnité de licenciement due au salarié comptant un minimum d'ancienneté. De telles indemnités n'ont jusqu'à présent qu'une base conventionnelle. C'est à ce titre qu'elles sont simplement évoquées par le code de 1952 dans son article 42. Il s'agira désormais d'une obligation légale, sauf en cas de faute grave du salarié. Le territoire est compétent pour déterminer les conditions d'attribution de l'indemnité et son montant.

Le quatrième et dernier alinéa de l'article 7 concerne la procédure de licenciement. Il impose à l'employeur l'obligation d'indiquer, à la demande écrite du salarié, le ou les motifs de licenciement.

Cette obligation n'existait pas dans le code de 1952. Les premiers accords tripartites du 14 octobre 1983, conclus entre les

autorités territoriales, les salariés et les employeurs, ont précisé la procédure applicable au licenciement pour faute à compter du 1er janvier 1984. Dans une première phase, l'employeur est tenu d'informer par écrit le salarié de son intention de le licencier. Il lui en précise les motifs et le convoque pour un entretien au cours duquel le salarié peut se faire assister. Lors d'une seconde phase, l'employeur notifie le licenciement par lettre recommandée en indiquant les motifs de sa décision. Le délai de préavis court à partir du lendemain de l'expédition de cette lettre recommandée.

Sur ce dernier point, l'article 7 accompagne donc l'évolution concertée du droit du travail réalisée par la négociation tripartite.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 8

Appréciation du caractère réel et sérieux du licenciement.

L'article 42 du code de 1952 donnait mission à la juridiction compétente d'apprécier le caractère abusif du licenciement, après enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

Cet article relève d'un principe analogue et reprend la formulation de l'article L. 122-14-3 du code du travail métropolitain, qui précise que le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur est apprécié au regard des éléments fournis par les deux parties et des mesures d'instruction que le juge estime utiles.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 9

Contrats à durée déterminée

Le code de 1952 a prévu la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée en les soumettant toutefois à une procédure particulière. Dans son article 31, il limitait la durée du contrat à deux ans pour des salariés originaires du territoire et trois ans dans le cas contraire. Par ailleurs, tout contrat stipulant une durée déterminée supérieure à trois mois ou nécessitant l'installation du salarié hors de sa résidence habituelle, devait être constaté par écrit devant l'office de main d'oeuvre ou, à défaut, l'inspecteur du travail. Le contrat ne pouvait prendre effet que si l'autorité compétente y avait apposé son visa, en accord avec l'office de main d'oeuvre.

L'article 9 du présent projet s'inspire de l'article L. 122-1 du code du travail métropolitain. Les cas dans lesquels il est possible de recourir au contrat de travail à durée déterminée seront cependant fixés par des délibérations de l'assemblée territoriale.

Par ailleurs, l'article 9 reprend les termes de l'article L. 122-3-1 du code du travail qui impose un contrat écrit, faute de quoi il est présumé à durée indéterminée.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve d'une modification rédactionnelle.

Article 10

Maintien des contrats

L'article 10 reprend les termes de l'article 46 du code de 1952 et de l'article L. 122-12 du code du travail métropolitain. Il garantit le maintien des contrats en cours lorsque survient une modification de la situation juridique de l'employeur, à la suite, par exemple, d'une succession ou d'une vente.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 11

Suspension du contrat de travail

Cet article s'inspire de dispositions du code du travail métropolitain limitant les possibilités pour l'employeur de licencier le salarié pendant la suspension du contrat de travail, qui intervient le plus souvent lors du congé de maternité ou après un accident du travail.

L'employeur ne peut résilier le contrat pendant la suspension sous réserve des trois exceptions suivantes :

- s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé,
- s'il justifie de l'impossibilité de maintenir le contrat, pour un motif étranger à la suspension,

- s'il justifie de la nécessité de remplacer le salarié, en cas de maladie excédant une durée fixée par le territoire ou par convention collective.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

CHAPITRE III

DU MARCHANDAGE

Article 12

Marchandage

Cet article reprend la définition du délit de marchandage qui figure à l'article L. 125-1 du code du travail métropolitain. Il s'agit d'opérations de fourniture de main d'oeuvre à but lucratif qui ont pour effet de causer un préjudice au salarié ou d'éluder des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. Les pénalités prévues en cas d'infraction à l'interdiction des opérations de marchandage sont déterminées par l'article 104 du présent projet.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

CHAPITRE IV

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Article 13

Définition de la convention collective

La définition de la convention collective donnée par cet article s'inspire des termes des articles L. 131-1, L. 132-2, L. 132-5, L. 132-9 et L. 135-2 du code du travail.

Elle énonce les diverses matières devant être concernées par la convention : le droit à la négociation collective, les conditions d'emploi et de travail et les garanties sociales.

Le champ d'application peut être territorial ou local, interprofessionnel ou professionnel.

Les règles de conclusion de la convention et d'adhésion à la convention sont identiques à celles prévues en métropole.

Pour pouvoir conclure la convention ou y adhérer, les organisations syndicales de salariés doivent :

- être représentatives au plan territorial ou être affiliées à une organisation représentative au plan territorial,
- ou être représentatives dans le champ d'application de la convention.

D'autre part, toute organisation ou groupement d'employeurs ainsi que tout employeur pris individuellement,

peuvent être parties à la convention. Enfin, les clauses de la convention s'appliquent aux contrats conclus avec l'employeur qui y est partie, sauf disposition plus favorable.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 14

Dénonciation des conventions collectives

Cet article détermine les règles de dénonciation des conventions collectives par les parties. Il comporte des dispositions analogues à celles qui figurent à l'article L. 132-8 du code du travail métropolitain et qui diffèrent, sur un point important tout au moins, du droit existant sur le territoire. Le code de 1952 prévoit en effet, dans son article 70, que la dénonciation peut émaner d'une seule des parties.

L'article 14 du présent projet stipule quant à lui que les parties déterminent les conditions dans lesquelles elles peuvent dénoncer la convention.

Par ailleurs, l'article 14 précise que lorsque la dénonciation émane de la totalité des parties, la convention demeure en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de celle qui s'y substitue.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 15

Extension des conventions collectives

La procédure d'extension des conventions collectives définie au présent article est analogue à celle qui figure à l'article 76 du code de 1952 et à l'article L. 133-8 du code du travail métropolitain. L'initiative de l'extension appartient aux organisations représentatives et au gouvernement du territoire.

L'extension à l'ensemble des salariés et employeurs compris dans le champ d'application de la convention de ses dispositions interviendra après avis des organisations syndicales représentatives.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 16

Négociation collective dans les établissements du ministère de la défense

Le présent projet de loi s'applique aux personnels civils travaillant pour les établissements dépendant du ministère de la défense. Il s'agit essentiellement des salariés employés par le Centre d'Expérimentation du Pacifique.

Toutefois, on comprend que ces salariés soient soumis à des sujétions particulières, tenant aux impératifs de la défense

nationale. C'est pourquoi certaines dispositions du présent projet ne leur seront pas applicables.

Cet article prévoit que leur droit à la négociation collective sera déterminé par un règlement particulier. Cela ne modifie en rien la situation de ces personnels. En effet, ils sont actuellement régis par un règlement d'administration qui a notablement évolué au cours des dernières années. Les établissements concernés ont institué des délégués du personnel et des délégués syndicaux. Des commissions d'information économique et sociale ont été mises en place, avec des attributions analogues à celles des comités d'entreprise en matière d'information. Il existe également des comités d'hygiène et de sécurité.

S'agissant de la négociation collective, elle s'exerce dans le cadre d'une commission paritaire de révision qui propose les modifications à apporter au règlement d'administration. D'autres commissions paritaires ont été instituées, notamment en matière d'avancement et de formation continue.

Les évolutions récentes du règlement d'administration démontrent l'attention grandissante qui est portée, par le ministère de la défense, aux personnels de recrutement local. Leur situation est donc très voisine de celle des autres salariés du territoire. Mais tout alignement systématique, par le biais notamment de l'extension de conventions collectives, porterait en germe des situations nuisibles à la nécessaire protection du secret de la défense nationale.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

CHAPITRE V

EGALITE DE REMUNERATION ET EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Article 17

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cet article pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tel qu'il figure aux articles L. 123-1 et L. 123-3 du code du travail métropolitain.

Ce principe interdit toute discrimination dans la relation de travail, les infractions susceptibles de pénalités étant énumérées à l'article 105 du présent projet. Les discriminations peuvent se situer au niveau de l'offre d'emploi, de l'embauche, de la mutation ou du licenciement et, enfin au niveau de la classification et la promotion professionnelle du salarié. Toutefois, l'article 17, comme l'article L.123-1 du code du travail, atténue la portée trop absolue de cette interdiction.

Une différence de traitement peut être justifiée 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. Il appartient au territoire de déterminer ces emplois ou ces activités.

Par ailleurs, l'article 17 prévoit une seconde dérogation au principe, analogue à celle indiquée par l'article L. 123-3 du code

du travail, qui lui-même se conformait à une directive européenne : les dispositions relatives à l'égalité professionnelle ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes afin de rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 18

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes figurait déjà à l'article 91 du code de 1952. Le principe est ici repris dans une rédaction analogue à celle de l'article L. 140-2 du code du travail métropolitain.

L'article 18 définit la notion de rémunération qui comprend, outre le salaire, tous les autres avantages et accessoires, qu'ils soient payés en nature ou en espèces.

Il précise enfin ce qu'il faut entendre par travail de valeur égale. Quatre éléments sont déterminants :

- les connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,
- les capacités découlant de l'expérience acquise,
- les responsabilités,
- la charge physique ou nerveuse.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

CHAPITRE VI

DES SALAIRES

Article 19

Paiement du salaire

Cet article fixe deux obligations en matière de paiement du salaire :

- le paiement en monnaie ayant cours légal,
- l'émission d'un bulletin de salaire.

Ces deux obligations figurent dans le code de 1952 aux articles 99 et 101 et dans le code du travail métropolitain aux articles L. 143-1 et L. 143-3.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 20

Salaire minimum

Le code de 1952, par son article 95, a institué, dans les territoires d'outre-mer, le salaire minimum interprofessionnel garanti, dont la détermination relève des autorités territoriales.

Le passage au salaire minimum interprofessionnel de croissance, indexé sur le taux d'inflation et la croissance, n'était pas applicable au territoire.

L'article 20 prévoit de maintenir celui-ci sur le régime du SMIG, dont le montant sera déterminé par délibération de l'assemblée territoriale, après avis des organisations professionnelles et syndicales. On doit signaler qu'en l'absence d'appareil statistique suffisamment développé, on peut difficilement connaître la structure des salaires sur le territoire. Des évaluations approximatives tendraient toutefois à indiquer qu'à peu près la moitié des salariés du secteur privé sont rémunérés au niveau du SMIG.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 21

Privilèges de la créance du salaire

La rédaction du code de 1952, notamment de son article 103, pour ce qui concerne les privilèges de la créance de salaire, est

actuellement inadaptée, le code civil ayant subi depuis diverses modifications.

L'article 21 reprend à l'identique l'article L. 143-7 du code métropolitain qui indique que la créance de salaire est privilégiée sur les biens meubles et immeubles du débiteur, dans les conditions prévues respectivement aux articles 2101-4° et 2104-2° du code civil.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 22

Règlement judiciaire et liquidation de biens

Cet article institue un super privilège pour le paiement des rémunérations et des indemnités de congés payés, en cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens.

Le code de 1952 ne comportait pas de dispositions de cette nature, qui figurent aux articles L. 143-10 et L. 143-11 du code du travail métropolitain.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Titre II

Réglementation du travail

Ce titre II relatif à la réglementation du travail traite successivement de l'âge d'admission au travail, de la durée du travail, des repos et congés, de la protection de la maternité, de l'hygiène et de la sécurité et enfin de la médecine du travail.

Chapitre premier

Age d'admission

Art. 23

Age d'admission au travail

L'article 118 du Code de 1952 fixait l'âge d'admission au travail à quatorze ans, sauf dérogation délivrée par l'autorité territoriale.

L'article 23 du présent projet actualise ces dispositions en reprenant les termes de l'article L 211-1 du code du travail

métropolitain qui aligne l'âge d'admission au travail sur celui de l'obligation scolaire, c'est-à-dire seize ans.

Durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, les enfants peuvent cependant accomplir des stages en milieu professionnel dans le cadre de la formation alternée, sous réserve toutefois, que les entreprises qui les accueillent aient fait l'objet d'un agrément.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Chapitre II

Durée du travail

Art. 24

Durée légale hebdomadaire du travail

La durée du travail est actuellement fixée à quarante heures par semaines, par l'article 112 du code de 1952.

A la suite de la réduction de la durée du travail en métropole, les partenaires sociaux et le Gouvernement territorial ont mené des négociations tripartites qui ont débouché sur le protocole d'accord du 14 octobre 1983.

Celui-ci a prévu dans son article premier de porter la durée hebdomadaire du travail à trente-neuf heures, sans diminution de salaire, à compter du 1er janvier 1984.

L'article 24 du présent projet constitue donc une consécration législative des accords intervenus entre les partenaires sociaux.

La durée légale hebdomadaire du travail sera ainsi fixée à trente-neuf heures.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 25

Modalités d'application de la durée du travail

Cet article comporte des dispositions similaires à celles qui figurent au cinquième alinéa de l'article 112 du code de 1952. Sa rédaction est également très voisine de celle de l'article L 212-2 du code du travail métropolitain.

Les modalités d'application sont prises pour une branche ou une profession déterminée ou encore pour un ensemble de branches ou de professions. Elles portent principalement sur l'aménagement et la répartition des horaires de travail, les dérogations temporaires ou permanentes, les mesures de récupération des heures de travail perdues et les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Ces modalités d'application de la durée du travail relèvent de la compétence de l'Assemblée territoriale. Elles seront prises après consultation des partenaires sociaux.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 26

Heures supplémentaires

Cet article pose le principe de la majoration du salaire pour heures supplémentaires qui figurait également dans le code de 1952, au deuxième alinéa de l'article 112.

Le code du travail métropolitain, dans son article L 212-5 énonce le barème des majorations qui est le suivant :

- 25 % pour les huit premières heures au-delà de la durée hebdomadaire ;

- 50 % pour les heures suivantes ;

Le régime applicable en Polynésie française est légèrement différent, la majoration étant de :

- 12,5 % pour les quatre premières heures ;

- 25 % de la cinquième à la huitième heure ;

- 50 % au-delà.

Le montant des majorations relève en tout état de cause de la compétence de l'Assemblée territoriale.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 27

Durée maximale hebdomadaire du travail

Le code de 1952 prévoyait que l'autorité territoriale pouvait déroger aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire de travail.

Cet article 27 reprend dans son premier et son deuxième alinéa les principes posés par l'article L 212-7 du code du travail métropolitain.

Celui-ci fixe en effet à quarante-huit heures par semaine, la durée maximale hebdomadaire du travail, ce plafond pouvant être temporairement dépassé en cas de circonstances exceptionnelles ou pour certaines professions, après autorisation. En tout état de cause, ce dépassement ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante-heures par semaine.

L'article 27 reprend donc la réglementation métropolitaine. Il prévoit toutefois une dérogation concernant les personnels travaillant pour la défense ou dans des zones militaires, en raison des sujétions qui peuvent leur être imposées. Ces dérogations doivent faire l'objet de dispositions édictées par le ministre de la défense.

Si les impératifs de la défense nationale peuvent justifier le dépassement temporaire de la durée maximale absolue du travail, certaines professions sont elles aussi soumises à des contraintes particulières. Il s'agit notamment des personnels navigants des entreprises d'armement maritime et des transports aériens. L'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail en Nouvelle-Calédonie avait d'ailleurs pris leur cas en considération. L'absence d'une telle disposition dans le présent projet risque de poser des difficultés dans le territoire. Il vous est donc proposé de reprendre les termes mêmes de l'article 33 de l'ordonnance du 13 novembre 1985 afin de préciser que, pour ces personnels, la réglementation territoriale peut déroger au présent article. Elle devra bien entendu prévoir des mesures de compensation de ces dépassements temporaires.

Tel est l'objet de l'amendement qui vous est présenté à l'article 27.

Votre commission vous demande d'adopter l'article ainsi amendé.

Chapitre III

Travail de nuit Femmes et jeunes travailleurs

Art. 28

Définition du travail de nuit

Dans son article 113, le code de 1952 confie à l'autorité territoriale le soin de déterminer les plages horaires durant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit.

Cet article 28 reprend des dispositions analogues en prévoyant toutefois la consultation des partenaires sociaux. Il dispose également que l'amplitude de la période de nuit ne peut être inférieure à sept heures consécutives, conformément à la règle métropolitaine.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 29

Travail de nuit des femmes

L'article 29 se conforme aux dispositions de l'article L 213-1 du code du travail métropolitain et pose le principe de l'interdiction du travail de nuit des femmes occupées à des tâches de production manuelles. L'interdiction vise en effet les activités des usines, manufactures, mines et carrières, chantiers, ateliers et dépendances de quelque nature que ce soit.

Par contre, le travail de nuit reste possible pour les femmes occupant des postes techniques ou de direction et pour celles qui travaillent dans les services de l'hygiène et du bien-être et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve de la rectification d'une erreur matérielle.

Art. 30

Travail de nuit des jeunes salariés

L'article 30 reprend les termes du premier alinéa de l'article L 213-7 du code du travail métropolitain interdisant le travail de nuit des jeunes salariés âgés de moins de dix-huit ans.

Il prévoit toutefois que la réglementation territoriale pourra déroger à cette interdiction. De telles dérogations sont prévues en métropole, notamment pour certains établissements

commerciaux et ceux du spectacle ainsi que pour les professions de la boulangerie, de la restauration et de l'hôtellerie.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Chapitre IV

Repos hebdomadaire

Art. 31

Repos hebdomadaire

Le principe du repos hebdomadaire figure à l'article 120 du code de 1952. Cet article 31 le reprend dans une rédaction plus proche des dispositions métropolitaines.

Le repos hebdomadaire est obligatoire et doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu en principe le dimanche.

Les éventuelles dérogations ou aménagements au principe du repos hebdomadaire, relèvent de la réglementation territoriale, sauf pour les personnels des services de la défense. Les modalités particulières d'application du principe du repos hebdomadaire à ces salariés sont édictées par le ministre chargé de la défense.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Chapitre V

Journée du premier mai

Art. 32

Journée du premier mai

Cet article confirme les dispositions particulières à la journée du premier mai qui est fériée, chômée et payée.

Votre commission vous demande de l'adopter sans modification.

Chapitre VI

Congés annuels

Art. 33

Droit aux congés payés

La loi n° 72.438 du 30 mai 1972, portant modification du code du travail dans les territoires d'outre-mer en ce qui concerne les congés payés, a porté à deux jours ouvrables par mois de service, la durée du congé payé à la charge de l'employeur.

A la suite des modifications intervenues en métropole en 1982, un accord a été conclu sur ce point dans le cadre des premières négociations tripartites. Le protocole d'accord du 14 octobre 1983 a porté la durée du congé payé à deux jours et demi ouvrables par mois de service, comme en métropole, à compter du 1er janvier 1985.

L'article 33 ne fait que consacrer cet accord sur la cinquième semaine de congés payés. Il indique en outre que les marins bénéficient quant à eux de trois jours ouvrables de congés payés par mois de service, soit six semaines.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 34

Indemnité de congé

Cet article fixe le montant de l'indemnité de congé due au salarié, qui est identique à celui qui est déterminé en métropole par l'article L 223-11 du code du travail. Cette indemnité équivaut au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période durant laquelle il a acquis ses droits à congé. Elle ne peut en aucun cas être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler pendant la période de congé.

Ce régime est plus favorable que celui qui a été instauré par un arrêté du 7 décembre 1972, pris pour l'application de la loi du 30 mai 1972 précitée ; l'indemnité étant en effet fixée à un douzième de la totalité des salaires perçus, à l'exclusion des primes de rendement.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Chapitre VII

Protection de la maternité

Art. 35

Protection de la maternité

Cet article comporte diverses dispositions, intéressant les femmes enceintes, qui reprennent les termes des articles L 224-1, L 224-2, L 122-25-2 et L 122-26 du code du travail métropolitain.

Il s'agit ici d'actualiser et de compléter les règles qui découlent des articles 116 et 117 du code de 1952.

Dans ses deux premiers alinéas, l'article 35 pose le principe de l'interdiction d'employer les femmes durant une période de huit semaines au total, avant et après leur accouchement et en tout état de cause, dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

Le troisième alinéa reprend les dispositions existantes autorisant le repos pour allaitement. La période durant laquelle le bénéfice de cette mesure est ouvert est portée de quinze mois à un an, afin d'aligner la situation du territoire sur le droit métropolitain.

Le quatrième alinéa est relatif au congé de maternité. Par analogie avec la situation métropolitaine, il est porté de quatorze à seize semaines, soit six semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines au-delà. Les tous récents accords

tripartites relatifs à la protection sociale, conclus le 6 février 1986 ont déjà réalisé cet alignement. Ils ont également prévu une prolongation éventuelle du congé, dans la limite de 21 jours, en cas de maladie de la mère liée à la grossesse ou aux couches, de prématurité du nourrisson ou de grossesse multiple.

Enfin, le cinquième alinéa de l'article 35 concerne le licenciement des femmes enceintes. Le code de 1952 n'ayant rien prévu en la matière, il est apparu nécessaire d'étendre au territoire les règles définies à l'article L 122-25-2 du code du travail métropolitain. Celles-ci interdisent le licenciement d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée. Deux dérogations annulent la protection : la faute grave de l'intéressée, à condition qu'elle ne soit pas liée à l'état de grossesse et l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat, à condition qu'elle résulte d'un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Chapitre VIII

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Art. 36

Définition de l'hygiène et de la sécurité dans les conditions de travail

L'article 124 du code de 1952 se limitait à confier à l'autorité territoriale le soin d'assurer aux salariés des conditions d'hygiène et de sécurité comparables à celles dont bénéficient les salariés de la métropole. En dehors de cette obligation générale, le code de 1952 ne comportait aucune disposition précise. L'hygiène et la sécurité constituent donc une matière où la réglementation demeure encore lacunaire. La délégation de la commission des affaires sociales qui s'est rendue en Polynésie française en 1983 avait d'ailleurs souligné la difficulté du rôle de l'inspection du travail dans ce domaine. En l'absence de textes à faire appliquer, elle ne peut se limiter qu'à sensibiliser et informer les employeurs et les salariés.

Cet article 36 et les articles suivants doivent donc servir de base à une réglementation territoriale encore insuffisante, bien qu'ayant fait l'objet de progrès certains par la voie d'accords tripartites.

Pour ce qui est de l'article 36, il reprend très exactement la définition des règles d'hygiène et de sécurité dans les conditions de travail qui figurent aux articles L 232-1 et L 233-1 du code du travail métropolitain. L'hygiène et la sécurité concernent la

salubrité des locaux et la sécurité des installations et des équipements. L'état de conformité des matériels peut être vérifié sur mise en demeure de l'inspecteur du travail.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 37

Danger grave et imminent

Cet article vise à combler une lacune du code de 1952. Il reprend les termes de l'articles L 231-8 du code du travail métropolitain.

Il impose tout d'abord une obligation au salarié : celle de signaler 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 la santé.

Il interdit ensuite à l'employeur de contraindre le salarié de reprendre son poste de travail, dès lors que le danger persiste.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 38

Retrait du salarié d'une situation dangereuse

Par analogie avec l'article L 231-8-1 du code du travail métropolitain, cet article interdit toute sanction ou retenue de salaire à l'encontre d'un salarié s'étant retiré d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent.

Il convient toutefois de préciser que ces dispositions ne peuvent s'appliquer que si les salariés avaient un motif raisonnable de penser que la situation présentait un danger. En cas de litige, il appartiendra donc au juge d'apprécier la validité du motif ayant inspiré la démarche du salarié.

Par ailleurs, la réglementation territoriale devra préciser les conditions d'application de cet article. A cet égard, il était possible d'indiquer que cet article ne pourrait prendre son plein effet qu'en cas de carence de l'employeur devant la situation de travail qui lui a été présentée, par un salarié ou un membre du comité d'hygiène et de sécurité. Une disposition analogue figure à l'article 44 de l'ordonnance précitée du 13 novembre 1985, relative aux principes directeurs du droit du travail en Nouvelle Calédonie. Cette réserve a le mérite d'éviter une utilisation abusive de l'article 44, identique par ailleurs à l'article 38 du présent projet. Cependant, dans le projet de loi relatif à la Nouvelle Calédonie déposé devant le Sénat, le Gouvernement propose de délégaliser cette disposition qui relèverait donc des compétences territoriales.

Il paraît donc souhaitable de tirer les conclusions de la proposition gouvernementale qui aboutit à reconnaître au territoire la faculté de préciser les conditions dans lesquelles les salariés peuvent légitimement se retirer de la situation de travail présentant un danger grave et imminent.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 39

Conditions d'application de l'article 37

Cet article, identique à l'article L 231-8-2 du code du travail métropolitain, indique que le retrait du salarié de son poste de travail en cas de danger grave et imminent, ne doit en aucun cas être susceptible de créer une nouvelle situation de risque.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 40

Procédure du référé

Cet article s'inspire des dispositions de l'article L 263-1 du code du travail métropolitain. Il institue une procédure de référé, actionnée par l'inspecteur du travail, en vue de faire cesser toute situation présentant un danger pour la sécurité des salariés.

En cas d'inobservation des règles d'hygiène et de sécurité faisant courir un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un salarié, l'inspecteur du travail peut saisir le juge des référés.

Le juge des référés dispose de larges pouvoirs : il peut ordonner la mise hors service, l'immobilisation ou la saisine de marchandises et matériels. Il peut également décider de la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier. Enfin, il peut prononcer une astreinte à l'encontre du contrevenant.

L'article 40 précise en dernier lieu que la décision du juge des référés ne peut entraîner de préjudice pécuniaire pour le salarié ou de rupture ou de suspension de contrat de travail.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 41

Institution des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le code de 1952 a simplement prévu la création dans chaque territoire d'outre mer, d'un comité technique consultatif chargé d'étudier les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité. Au sein de l'entreprise, il appartenait aux délégués du personnel de veiller au respect de la réglementation et de proposer toutes mesures utiles. Au cours des dernières années, les partenaires sociaux ont cherché à combler les lacunes de la législation. Ils sont parvenus, dans le cadre de l'accord tripartite du 14 octobre 1983, à décider de la création, dès 1984, de commissions consultatives d'hygiène et de sécurité, dans les entreprises de plus de cent salariés.

Ces commissions sont présidées par le chef d'établissement ou son représentant. Outre le président, elles comprennent six membres :

- trois cadres de la hiérarchie, nommés par la direction,
- trois délégués du personnel, désignés par l'ensemble des délégués du personnel. Les membres de la commission sont désignés pour un an.

L'article 41 du présent projet transforme les commissions consultatives en comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La détermination du seuil entraînant la constitution du C.H.S.C.T. relève de la compétence territoriale. La présidence du

comité revient, comme c'est le cas actuellement, au chef d'établissement. Le comité comprend une délégation du personnel élue par un collège comprenant les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise. Il s'agit là d'une légère différence avec les règles définies par les accords tripartites qui prévoient l'élection au 2ème degré de certains membres et la désignation des autres.

Enfin, l'article 41 précise que la protection des représentants du personnel en matière de licenciement s'applique aux membres du C.H.S.C.T.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 42

Mission des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Cet article définit très généralement les missions du C.H.S.C.T., qui touchent à la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Il doit également être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité et les conditions de travail.

Les accords tripartites ont confié aux actuelles commissions consultatives un rôle analogue. Ils prévoient en outre la transmission à la commission d'un rapport annuel, établi par la direction, faisant état des accidents du travail survenus dans l'entreprise, des manquements aux règles de sécurité ayant pu être constatés et des actions de préventions engagées par l'entreprise.

Les accords tripartites confient aux commissions le soin de sensibiliser les salariés aux risques résultant de la situation de travail. Ils stipulent également que l'inspecteur du travail doit recevoir un compte rendu des avis émis par la commission.

En tout état de cause, ce sera à la réglementation territoriale de définir avec plus de précision le rôle dévolu aux nouveaux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Chapitre IX

Médecine du travail

Art. 43

Médecine du travail

Le code de 1952 comporte, dans son article 138, des dispositions relatives à la médecine du travail. Il classe les entreprises en cinq catégories, selon qu'elles doivent s'assurer le concours permanent ou temporaire de médecins ou d'infirmiers ou qu'elles peuvent se dispenser d'une telle obligation.

Cet article 43 pose le principe suivant lequel toute entreprise doit mettre ses salariés en mesure de bénéficier d'un service médical.

Le rôle des médecins du travail est défini comme étant exclusivement préventif, notamment par la surveillance de l'hygiène et de la sécurité du travail, des risques de contagion et de l'état de santé des salariés.

Votre commission souhaite supprimer une formulation ambiguë stipulant que les médecins assurant le service médical précisent le nom de médecins du travail. Dans certains cas, il doit en effet rester possible de faire appel à un médecin libéral dûment agréé.

Elle vous propose également d'adopter un amendement rédactionnel et l'article 43 ainsi modifié.

TITRE III

PLACEMENT ET EMPLOI

Le titre III comporte des dispositions relatives au service public de l'emploi, à l'insertion des travailleurs handicapés, à l'aide aux chômeurs et au travail clandestin.

CHAPITRE PREMIER

Placement et emploi

Article 44

Service public du placement

Le code de 1952 a institué dans le territoire un office de main d'oeuvre chargé principalement du placement et accessoirement des actions en faveur de la formation professionnelle.

On s'accorde cependant à estimer que celui-ci joue un rôle encore insuffisant. Comme le constatait la délégation de la commission des affaires sociales lors de sa mission en Polynésie française, l'absence de déclaration obligatoire des demandeurs d'emploi limite considérablement son activité de placement. Il

apparaît donc nécessaire de donner à l'office les moyens d'améliorer sa connaissance de l'offre et de la demande d'emploi.

Les dispositions des articles 44 et 45 du présent projet tendent à renforcer la position de l'office.

L'article 44 confie à l'organisme public (en d'autres termes à l'office de main d'oeuvre) le monopole du placement des travailleurs, selon un principe déjà affirmé dans le code de 1952 et conforme à la législation métropolitaine. Le code de 1952 prévoyait toutefois que certains syndicats professionnels pouvaient ouvrir des bureaux de placements. Cet article 44 maintient une possibilité de dérogation, à condition qu'elle soit autorisée par le territoire et que le bureau de placement soit gratuit.

Il faut bien entendu préciser que le monopole du placement ne fait pas obstacle à la liberté de contracter des parties.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 45

Inscription obligatoire des offres et demandes d'emploi

Cet article 45 est la reprise exacte de l'article L. 311-2 du code du travail métropolitain.

Il instaure l'inscription obligatoire des demandeurs d'emploi auprès de l'office de main d'oeuvre. Il stipule également que tout employeur doit notifier à l'office toute place vacante disponible dans son entreprise.

Cette deuxième obligation imposée aux employeurs est en réalité déjà entrée dans les faits depuis la signature de la deuxième série d'accords tripartites, le 10 juillet 1984.

Il s'agit là d'une disposition dont l'ensemble des partenaires du territoire s'accordent à reconnaître la nécessité. Elle devra permettre à l'office de main d'oeuvre de jouer pleinement sa

mission en recensant les offres et les demandes d'emploi. Signalons toutefois que l'insuffisance de l'information n'est pas le seul obstacle à surmonter. Les demandes d'emploi émanent le plus souvent de personnes peu ou pas qualifiées. Les entreprises sont par contre disposées à recruter de la main d'oeuvre qualifiée, qui fait largement défaut sur le territoire. C'est pourquoi les partenaires sociaux ont voulu donner à l'office de main d'oeuvre, au-delà de sa fonction de placement, une place prépondérante dans l'effort d'orientation des jeunes vers la formation professionnelle.

En tout état de cause, cet article 45 doit permettre à l'office de main d'oeuvre d'améliorer sa connaissance du marché du travail. C'est là le préliminaire à toute politique visant à renforcer son efficacité.

Votre commission vous propose donc d'adopter cet article sans modification.

Article 46

Contrôle de l'emploi

L'article 46 est une transposition exacte de l'article L. 321-1 du code du travail métropolitain. Il tend à instaurer sur le territoire, une procédure de contrôle administratif de l'emploi. Ce dispositif donnerait au territoire la possibilité de déterminer les établissements et professions où tout embauchage ou tout licenciement doivent être portés à la connaissance de l'autorité administrative mais également ceux où l'embauchage et le licenciement sont subordonnés à une autorisation administrative préalable.

Au moment où, en métropole, les effets néfastes de l'autorisation administrative de licenciement apparaissent de plus en plus clairement, il paraît inopportun de l'instituer dans un territoire qui n'en a jusqu'à présent pas ressenti l'utilité.

L'autorisation administrative de licenciement doit s'analyser à un double niveau : celui de la garantie qu'elle

constituerait pour les salariés et celui des effets qu'elle produit sur l'embauche.

Il s'avère en premier lieu que l'autorisation administrative de licenciement est une garantie illusoire pour l'emploi des salariés menacés de licenciement. Neuf fois sur dix, l'autorisation est accordée par l'inspecteur du travail parce que la situation de l'entreprise l'exige. Le refus d'autorisation, quant à lui, ne fait souvent que retarder l'échéance du licenciement de quelques mois. Au total, c'est un temps précieux qui sera perdu pour l'entreprise : ne pouvant ajuster ses effectifs, elle verra sa situation empirer et devra, en tout état de cause, licencier, mais peut-être plus qu'elle ne l'avait prévu au départ.

En second lieu, l'autorisation administrative agit incontestablement comme une dissuasion à l'embauche. Le chef d'entreprise doit garder la maîtrise de la gestion de ses effectifs ; il ne peut que redouter l'intervention dans la politique de l'entreprise, d'un fonctionnaire à qui l'on fait jouer un rôle qui ne doit pas être le sien et auquel il n'a pas été formé. Cet effet psychologique déjà sensible en métropole, ne peut être qu'accentué dans un territoire qui n'a pas connu jusqu'à présent de régime de contrôle administratif de l'emploi.

Votre commission souhaite donc supprimer dans cet article 46 la référence à l'autorisation d'embauchage ou de licenciement, en ne conservant que la disposition permettant au territoire d'être informé des embauchages et résiliations du contrat de travail, dans les établissements et professions qu'il définit.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 46 ainsi amendé.

Article 47

Insertion professionnelle des handicapés

L'insertion professionnelle des handicapés est un domaine encore largement ignoré par la réglementation en vigueur sur le territoire. Le code de 1952 ne comportait aucune disposition les concernant. La politique en faveur des travailleurs handicapés demeure à un stade embryonnaire. Cet article 47 pose les bases

légales d'une telle action, pour laquelle tout reste encore à entreprendre.

Les termes de l'article 47 reprennent ceux des articles L. 323-9, L. 323-10 et L. 323-19 du code du travail métropolitain.

Il s'agit tout d'abord d'affirmer la place que doit prendre dans la politique de l'emploi le reclassement des handicapés, dont les modalités seront définies après concertation avec les partenaires sociaux et les associations intéressées.

La définition du travailleur handicapé vise 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.

Enfin, l'article 47 énonce le principe de la priorité d'emploi réservée aux handicapés pour un certain quota. Il revient cependant à la réglementation territoriale de préciser les modalités d'application de cette obligation. En raison du peu de moyens mis en oeuvre jusqu'à présent en ce domaine, il convient en effet de renoncer à tout dispositif rigide et de privilégier la souplesse et la progressivité.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 48

Aide aux travailleurs privés d'emploi

L'article 48 entend instaurer dans le territoire un régime d'assurance chômage, inexistant jusqu'à présent.

Le chômage en Polynésie française peut difficilement faire l'objet d'une évaluation quantitative, en l'absence de déclaration obligatoire des demandes d'emploi auprès de l'office de main d'oeuvre. Par ailleurs, comme le notait la délégation de la commission des affaires sociales, le phénomène du chômage est loin d'avoir la même signification qu'en métropole dans la

mesure où, en dehors de Papeete notamment, la population peut s'assurer une forte autosubsistance.

En tout état de cause, il apparaît que le chômage est relativement plus faible qu'en métropole. En revanche, la situation démographique, marquée par l'importance de la population jeune, laisse à penser que dans les prochaines années le problème de l'emploi se posera avec une acuité certaine.

L'article 48 prévoit d'instituer une aide aux chômeurs, dont le montant, les modalités d'attribution et le régime de financement seront déterminés par le territoire.

A bien des égards, l'obligation qui est ainsi faite au territoire paraît trop forte. Celui-ci n'est pas actuellement en mesure de financer un régime bâti sur le modèle de ce qui est pratiqué en métropole.

Par ailleurs, en dépit de moyens limités, le territoire a déjà fourni un effort important en faveur des chômeurs.

En premier lieu, des chantiers de développement ont été créés depuis 1980. Ces chantiers concernent les personnes sans emploi et les utilisent à des travaux d'intérêt collectif intéressant principalement les collectivités locales. Ils sont actuellement financés conjointement par l'Etat et le territoire et assurent à leurs bénéficiaires une rémunération équivalente au SMIG local et une couverture sociale.

Le territoire a, en second lieu, garanti la protection sociale des travailleurs ayant perdu leur emploi. Les derniers accords tripartites, en date du 6 février 1986, ont apporté plusieurs précisions sur ce point. En matière d'assurance-maladie, le maintien des droits aux prestations en nature reste acquis à l'assuré et à ses ayants droits, pendant un délai de six mois à compter de la date de cessation d'activité pour licenciement économique, le délai étant de trois mois dans les autres cas de licenciement. Toutefois, la prise en charge de la maladie connue peut se poursuivre après ces délais, jusqu'à la fin du traitement. D'autre part, le principe du maintien des droits aux prestations familiales dans les trois mois qui suivent la cessation d'activité a été retenu dans les accords tripartites, sans que cette mesure ait pu faire l'objet d'une application immédiate, en raison notamment des coûts financiers qu'elle serait susceptible d'entraîner.

Enfin, un programme de formation professionnelle a été lancé, principalement en direction des jeunes, par le biais de contrats emploi-formation.

L'ensemble de ces mesures constitue déjà une action appréciable en faveur des chômeurs. Le territoire s'est ainsi placé en conformité avec la convention n° 44 de l'organisation internationale du travail.

Si le principe de l'instauration d'un régime d'assurance chômage est en soi une bonne chose, il convient de laisser au territoire la responsabilité de sa mise en oeuvre, qui ne pourra être que progressive et limitée dans un premier temps et, par nécessité, proportionnée aux capacités de financement locales.

C'est pourquoi il semble illusoire d'imposer au territoire une obligation aussi rigide que celle qui figure à cet article 48.

Votre commission vous propose d'amender cet article, par simple souci de réalisme et d'efficacité.

Il lui paraît souhaitable de ne retenir dans le champ d'application de cette aide aux chômeurs, que les personnes ayant involontairement perdu leur emploi, alors que la rédaction actuelle inclut les primo-demandeurs d'emploi, pour qui un programme important de formation professionnelle a été décidé. Par ailleurs, il convient de poser le principe de l'aide aux chômeurs sans empiéter abusivement sur les compétences du territoire. Il vous est donc proposé de préciser que le territoire définira les modalités d'application de l'aide qu'il doit aux personnes ayant perdu leur emploi.

Cet amendement répond aux objections de l'assemblée territoriale qui avait jugé utopique la transposition pure et simple, sur le territoire, du régime d'assurance métropolitain. La rédaction adoptée par la commission garantit la marge de manoeuvre du territoire dans la politique d'assistance qu'il finance. Par sa souplesse, elle lui permet d'adapter en fonction de ces capacités les mécanismes d'aide qu'il entend mettre en place.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 48 ainsi amendé.

Article 49

Consultation des partenaires sociaux

Cet article a simplement pour objet d'affirmer le principe général de consultation des organisations syndicales et professionnelles de salariés et d'employeurs dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi.

On peut simplement remarquer que ce principe ne semble pas faire l'objet de contestation dans le territoire. La pratique des négociations tripartites illustre de manière exemplaire les résultats positifs de la politique contractuelle, qui a fait notablement évoluer le droit du travail et le droit social polynésien au cours des dernières années.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

CHAPITRE II

Travail clandestin

Article 50

Travail clandestin

Cet article reprend les termes des articles L. 324-9, L. 324-10 et L. 324-14 du code du travail métropolitain.

Le travail clandestin et le recours en connaissance de cause aux services d'un travailleur clandestin sont interdits. Le deuxième alinéa de cet article 50 définit le travail clandestin comme l'exercice non occasionnel et à titre lucratif d'une activité de production, de réparation, de transformation ou de prestations de service, par une personne n'ayant pas requis son inscription au registre du commerce ou au registre des métiers et n'ayant pas satisfait aux obligations sociales et fiscales inhérentes à cette activité.

Enfin, les personnes condamnées pour avoir recouru aux services d'un travailleur clandestin sont tenues solidairement avec lui au paiement des impôts, taxes et cotisations sociales.

On doit noter en outre que les pénalités frappant les infractions à ces dispositions figurent à l'article 113 du présent projet.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

TITRE IV

Les groupements professionnels, la représentation des salariés

Ce titre regroupe les dispositions relatives à l'exercice du droit syndical, aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise, au congé de formation syndicale et au droit d'expression des salariés dans l'entreprise. Les articles qui suivent constituent un ensemble bien plus fourni que ce qui avait été prévu par le code de 1952. Ils tendent à aligner le droit syndical et la représentation des salariés dans le territoire sur le régime équivalent en métropole.

Signalons toutefois que la négociation collective a déjà réalisé la plupart des innovations législatives figurant aux articles suivants.

CHAPITRE PREMIER

Statut juridique des syndicats

Article 51

Statut juridique des syndicats

Cet article n'apporte pas de modification par rapport aux articles 3, 12, 13 et 15 du code de 1952. Sa rédaction se rapproche de celle des articles L. 411-1, L. 411-10, L. 411-11 et L. 411-12 du code du travail métropolitain.

Le premier alinéa de l'article 51 définit la mission des syndicats : l'étude et la défense des droits et intérêts matériels et moraux, tant individuels que collectifs, des personnes visées par leurs statuts.

Le second alinéa réaffirme la personnalité civile des syndicats ainsi que le droit qui leur est reconnu de se constituer "partie civile" en cas de préjudice direct ou indirect porté à la profession qu'ils représentent. Enfin, la réglementation territoriale définira les biens meubles et immeubles des syndicats qui seront considérés insaisissables.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Chapitre II

Exercice du droit syndical dans les entreprises

Article 52

Liberté d'exercice du droit syndical

Cet article reprend exactement les termes de l'article L. 412-1 du code du travail métropolitain. Il stipule que l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, notamment la liberté individuelle du travail.

L'accord tripartite du 14 octobre 1983 comporte une annexe consacrée au droit syndical. Les partenaires sociaux ont affirmé le principe de la liberté d'opinion syndicale et la liberté d'adhésion. L'appartenance syndicale ne peut motiver une discrimination de la part de l'employeur ou de la part des autres salariés. L'exercice du droit syndical ne peut enfreindre la liberté du travail et le droit de propriété.

L'article 52 se situe donc dans le cadre de la pratique en vigueur sur le territoire.

Votre commission vous demande de l'adopter sans modification.

Article 53

Cotisations syndicales

Cet article interdit à l'employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieu et place de celui-ci.

Analogue au deuxième alinéa de l'article L. 412-2 du code du travail métropolitain, cette disposition vise à garantir la liberté d'adhésion du salarié au syndicat de son choix. Elle n'avait pas d'équivalent dans le code de 1952 mais avait été appliquée sur le territoire par la loi n° 56-416 du 27 avril 1956, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 54

Section syndicale

Le code de 1952 n'avait pas prévu la constitution de sections syndicales. Cet article permet aux syndicats représentatifs dans l'entreprise d'instituer une section syndicale. Il faut préciser que tout syndicat représentatif au plan territorial est considéré comme représentatif dans les entreprises.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 55

Délégués syndicaux

L'institution des délégués syndicaux est le prolongement logique de la création des sections syndicales. Il est prévu que les syndicats ayant constitué une section syndicale désignent un ou plusieurs délégués syndicaux pour les représenter auprès du chef d'entreprise. Cette disposition s'applique au-delà d'un seuil déterminé par la réglementation territoriale.

Ici encore, la négociation contractuelle a devancé l'évolution législative. Les accords tripartites du 14 octobre 1983 ont instauré les délégués syndicaux dans les entreprises de plus de 25 salariés, et ce à compter du 1er janvier 1984. Ces délégués syndicaux sont actuellement choisis au sein des délégués du personnel, afin d'éviter une multiplication des représentations.

Les accords tripartites ont donc consacré institutionnellement la fusion des fonctions de délégué du personnel et de délégué syndical, constatée dans beaucoup d'entreprises.

L'assemblée territoriale devra déterminer, outre le seuil d'application de ces dispositions, les modalités de désignation des délégués syndicaux. Les partenaires sociaux ayant estimé qu'ils devaient être choisis parmi les délégués du personnel, il semble logique de conserver ce principe.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

CHAPITRE III

Délégués du personnel

Article 56

Election des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont été institués dans les territoires d'outre-mer par le code de 1952, dans ses articles 164 à 169.

Cet article 56 pose en termes très généraux, le principe de l'élection par les salariés de délégués du personnel, dans les entreprises comportant un effectif minimum. Comme en métropole, ces délégués doivent être reçus collectivement par le chef d'entreprise au moins une fois par mois. Enfin, à bord des navires, des délégués de bord font fonction de délégués du personnel.

La réglementation territoriale se voit donc reconnaître une large compétence pour déterminer les conditions d'application de ces dispositions, principalement le seuil d'effectif, les modalités d'élection et le nombre de délégués par entreprises.

Le régime actuellement en vigueur est le suivant :

- les délégués du personnel sont institués dans les entreprises de plus de dix salariés ;
- ils sont élus pour un an, leur mandat est renouvelable ;

- lorsque l'entreprise compte plus de cinquante salariés, il est créé un deuxième collège comprenant tous les salariés autres que les ouvriers et manoeuvres, si leur nombre est supérieur à vingt cinq ; dans les entreprises de plus de deux cent cinquante salariés, il est institué quatre collèges : cadres, employés, ouvriers et manoeuvres ;

- au premier tour, les candidatures doivent émaner des organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement, pour chaque catégorie de personnels ; un deuxième tour est organisé si le nombre de suffrages exprimé au premier tour est inférieur à la moitié des inscrits. Lors de ce second tour, les candidatures sont libres. Toutefois, lorsque l'inspecteur du travail constate la carence des organisations syndicales dans l'entreprise, les candidatures sont libres dès le premier tour ;

- l'élection a lieu à la représentation proportionnelle et à la plus forte moyenne ;

- comme en métropole, le délégué du personnel peut être révoqué, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté et après approbation par la majorité du collège électoral auquel il appartient. Lorsqu'il n'a pas été présenté par une organisation syndicale, la proposition doit émaner d'une pétition de la majorité de son collège électoral, cette pétition devant ensuite être ratifiée par scrutin secret.

Il appartiendra à l'assemblée territoriale de maintenir ou de modifier ces dispositions d'application, dans le respect des principes posés à cet article 56.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 57

Mission des délégués du personnel

Cet article reprend la définition des attributions des délégués du personnel telle qu'elle figure aux trois premiers alinéas de l'article L. 422-1 du code du travail métropolitain. Elle diffère quelque peu des termes de l'article équivalent du code de 1952. En effet, l'article 168 du code de 1952 confiait aux délégués du personnel certaines missions qui relèvent désormais de la compétence des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des comités d'entreprise. Les délégués du personnel devaient ainsi veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et proposer toutes mesures utiles à ce sujet. Ils pouvaient également suggérer à l'employeur des propositions en vue d'améliorer l'organisation et le rendement de l'entreprise. La création des C.H.S.C.T. et des comités d'entreprise rend nécessaire une clarification des compétences respectives de chaque institution représentative.

Ainsi, et conformément au droit métropolitain, l'article 57 ne conserve que deux des quatre types d'attributions dévolues par le code de 1952 aux délégués du personnel, à savoir :

- la présentation à l'employeur des réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application de la législation du travail et des conventions collectives,
- la saisine de l'inspection du travail en vue de faire respecter les dispositions dont elle doit assurer le contrôle.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 58

Attributions supplétives des délégués du personnel

Cet article, conforme au droit métropolitain, élargit les attributions des délégués du personnel en leur confiant celles qui relèvent des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des comités d'entreprise lorsque ces institutions n'ont pas pu être mises en place.

Votre commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

CHAPITRE IV

Comités d'entreprise

Article 59

Institution des comités d'entreprise

Les articles 59 à 64 consacrent l'institution du comité d'entreprise, déjà réalisée sur le territoire par les accords tripartites du 14 octobre 1983, sous l'appellation légèrement différente de "comité social d'entreprise".

L'article 59 prévoit la création de comités d'entreprise dans les entreprises dont les effectifs dépassent un seuil qui sera fixé par le territoire. Il précise d'autre part que le comité d'entreprise jouit de la personnalité civile.

A l'heure actuelle, les partenaires sociaux ont fixé à 100 salariés le seuil d'instauration du comité social d'entreprise. Dans les entreprises dont les effectifs sont inférieurs, les attributions du comité social d'entreprise peuvent être exercées par les délégués du personnel.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 60

Attributions économiques du comité d'entreprise.

Cet article énumère les compétences économiques du comité d'entreprise, qui sont analogues à celles dévolues au comité social d'entreprise par les accords tripartites.

Le comité d'entreprise est tout d'abord informé et consulté par le chef d'entreprise sur certaines matières :

- la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment les mesures de nature à affecter le volume et la structure des effectifs, la durée et les conditions d'emploi et de travail,

- la formation professionnelle du personnel,

- les projets visant à introduire de nouvelles technologies dans l'entreprise, lorsque ceux-ci peuvent avoir une conséquence sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

Par ailleurs, le comité d'entreprise doit étudier l'évolution de l'emploi au cours de l'année écoulée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 61

Gestion des oeuvres sociales et culturelles

Le comité d'entreprise se voit reconnaître la mission d'assurer ou contrôler la gestion des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise ou encore de participer à cette gestion.

Cette attribution qu'il exerce en métropole, lui a déjà été confiée par les accords tripartites.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 62

Composition du comité d'entreprise

Cet article énumère les trois composantes du comité d'entreprise, qui sont identiques à celles prévues en métropole.

Il s'agit tout d'abord du chef d'entreprise ou de son représentant. Il faut noter à cet égard que cette disposition ne reprend pas les termes des accords tripartites qui avaient prévu une représentation plus étoffée de la direction par la présence au comité social d'entreprise du directeur administratif ou du chef du personnel.

La deuxième composante est constituée d'une délégation du personnel élu. A la différence de ce qui existe en métropole, les représentants du personnel au comité d'entreprise ne seront donc pas directement élus par les salariés, mais désignés au sein des

délégués du personnel. Il s'agit en quelque sorte d'une élection à deux degrés. Le texte gouvernemental a donc privilégié la fusion des fonctions de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise. Ce système, qui correspond à la réalité constatée dans beaucoup d'entreprises, permet d'alléger pour l'entreprise les charges que constituent l'organisation de plusieurs élections et la multiplication des représentants du personnel bénéficiant de crédits d'heures. Par ailleurs, cette solution a recueilli l'assentiment des partenaires sociaux puisqu'elle a été retenue dans les accords tripartites de 1983. Ceux-ci prévoient en effet la présence au comité social d'entreprise de quatre représentants des ouvriers et employés, un représentant des agents de maîtrise et un représentant des cadres, qui sont tous des délégués du personnel désignés par l'ensemble des délégués du personnel de leur collège respectif.

Enfin, la troisième composante comprend des représentants syndicaux désignés par les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement. Les accords tripartites n'ont pas prévu leur participation au comité social d'entreprise. Par contre, l'article L. 433-1 du code du travail métropolitain les mentionne en précisant toutefois qu'ils assistent aux séances avec voix simplement consultative. Cette précision ne figure pas dans cet article 62 du présent projet de loi mais elle pourra être apportée par délibération de l'assemblée territoriale. En effet, afin de ne pas empiéter sur les compétences du territoire, il convient de lui laisser le soin de déterminer ce que seront les prérogatives de chacune des trois composantes que nous venons d'énumérer.

Le second alinéa de cet article 62 fixe la fréquence des réunions du comité d'entreprise. Celui-ci est convoqué par son président au moins une fois par mois. Cette fréquence est sensiblement plus élevée que celle que les partenaires sociaux avaient retenue lors des accords tripartites. Il était en effet prévu de réunir le comité social d'entreprise au moins une fois par an et au plus une fois par trimestre.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 63

Comités d'établissement

Cet article a simplement pour objet de préciser que le territoire devra prendre en considération certaines situations particulières, comme l'existence d'établissements distincts au sein d'une même entreprise ou la présence de salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise, dans les mesures qu'il prendra pour l'application des principes généraux relatifs aux comités d'entreprise. La création de comités d'établissements, comme en métropole, est ici évoquée. Il revient au territoire de définir leurs modalités de mise en place.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 64

Subvention de fonctionnement

A l'image de ce que prévoit l'article L. 434-8 du code du travail métropolitain, cet article indique que le chef d'entreprise verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement, sauf s'il met à sa disposition des moyens équivalents. Les accords tripartites ont abordé ce sujet en précisant que la subvention se négociait annuellement au sein de l'entreprise et devait être dépensée dans l'année.

L'article 64 stipule également que cette subvention s'ajoute à celle versée pour le financement des activités sociales et culturelles. De même que la réglementation territoriale fixera le mode de calcul du montant de la subvention de fonctionnement, elle devra préciser dans quelles conditions cette subvention se cumulera avec celle destinée aux oeuvres sociales et culturelles. Une telle précision figure dans le code du travail métropolitain. Il n'est pas apparu opportun de la reprendre à cet article pour ne pas empiéter sur les compétences du territoire.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Chapitre V

Dispositions communes aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel

Art. 65

Crédits d'heure

Cet article pose le principe des crédits d'heure accordés par le chef d'entreprise aux délégués syndicaux, délégués du personnel, délégués de bord et membres du comité d'entreprise. Comme en métropole, ce temps est considéré comme temps de travail et donc payé. En cas de contestation sur l'usage qui en est fait, l'employeur porte ce différend devant la juridiction compétente. Un arrêté territorial du 4 juillet 1955 fixait à 10 heures par mois, le maximum d'heures pouvant être accordées aux délégués du personnel. Les accords tripartites de 1983 accordent aux membres du comité d'entreprise 3 heures par mois pour l'exercice de leur mission.

La réglementation territoriale maintiendra ou modifiera ces dispositions. Il faut noter que les membres du comité d'entreprise étant également délégués du personnel, la gestion de ces crédits d'heures sera simplifiée.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 66

Contestations électorales

Cet article prévoit que les contestations relatives à l'élection ou à la désignation des représentants syndicaux ou des représentants du personnel, relèvent de la compétence du tribunal d'instance, comme en métropole. Celui-ci statue en premier et dernier ressort. Ses décisions peuvent faire l'objet d'un pourvoi en cassation.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 67

Licenciement des salariés protégés

Cet article concerne la protection des représentants du personnel, qui prend une double forme : la nécessité d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail pour licencier et la réintégration en cas d'annulation de cette autorisation.

Cette protection couvre :

- les délégués syndicaux, les délégués du personnel et délégués de bord, les salariés membres du comité d'entreprise et, en vertu de l'article 41 du présent projet, les salariés membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

- les anciens délégués et représentants syndicaux et les anciens représentants du personnel durant une période qui sera déterminée par l'assemblée territoriale ;

- les candidats aux fonctions de représentants du personnel.

Le code de 1952 avait institué l'autorisation administrative de licenciement pour les délégués du personnel. Les délégués syndicaux et autres représentants du personnel institués par les accords tripartites de 1983 étant obligatoirement des délégués du personnel, ils bénéficiaient automatiquement de cette protection. Toutefois, il faut remarquer que la protection proposée à cet article 67, analogue à celle qui existe en métropole, est plus étendue que celle qu'avait prévue le code de 1952. D'une part, nous l'avons vu, elle couvre non seulement les représentants en fonction, mais les candidats et les anciens représentants, pendant une durée déterminée. D'autre part, elle ne se limite plus à l'autorisation administrative de licenciement mais comprend également la réintégration du salarié.

Le licenciement d'un salarié protégé ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. En cas de faute grave, le chef d'entreprise peut prononcer la mise à pied immédiate du salarié en attendant la décision définitive de l'inspecteur du travail. Si ce dernier refuse le licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit. Il faut noter que le projet de loi tendant à supprimer l'autorisation administrative de licenciement, actuellement discuté par le Parlement, prévoit le maintien de l'approbation administrative préalable pour les salariés protégés.

L'article 67 institue en second lieu un droit à réintégration du salarié protégé licencié lorsque l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail est annulée après recours administratif ou recours contentieux. La réintégration ne peut cependant être demandée si un sursis à exécution a été ordonné à l'encontre de la décision d'annulation. Pour bénéficier de la réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent, l'intéressé doit en faire la demande dans les deux mois qui suivent la notification de la décision d'annulation.

Si l'institution au titre de laquelle il bénéficiait de la protection n'a pas été renouvelée, le salarié réintégré est rétabli dans ses fonctions ou mandats. Si elle a été renouvelée, il bénéficie durant une période déterminée de la protection attachée aux anciens titulaires de fonctions représentatives du personnel.

Lorsque l'annulation est devenue définitive, le salarié a droit au paiement d'une indemnité réparant le préjudice subi durant la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il l'a demandée, ou entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois pendant lequel il pouvait demander cette réintégration dans le cas inverse.

Les dispositions de cet article sont analogues à celles prévues par le code du travail métropolitain, notamment dans ses articles L 425-3 et L 436-3.

Votre commission vous propose à cet article deux amendements rédactionnels. Le premier porte sur le troisième alinéa de l'article. Il tend à indiquer que le sursis à exécution est ordonné par la juridiction administrative, et non seulement par le Conseil d'Etat. Il s'agit simplement de tenir compte de l'institution d'un tribunal administratif à Papeete par le statut du 6 septembre 1984. Le Conseil d'Etat n'est donc plus la seule juridiction compétente.

Le second amendement rectifie une erreur matérielle qui déforme le sens du cinquième alinéa de cet article relatif à l'indemnisation du salarié réintégré. Il convient d'adopter une rédaction rigoureusement conforme à celle qui résulte du code du travail métropolitain.

Votre commission vous propose d'adopter ces deux amendements et l'article 67 ainsi modifié.

Chapitre VI

Education ouvrière et formation syndicale

Art. 68

Congé d'éducation ouvrière et de formation syndicale

Cet article reprend les termes de l'article L 451-1 du code du travail métropolitain avant sa modification par la loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985 relative au congé de formation économique, sociale et syndicale.

Il s'agit d'une disposition nouvelle qui ne figurait pas dans le code de 1952. Elle intéresse les salariés désireux de participer à des stages exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière et à la formation syndicale. Ces stages doivent être, soit organisés par des centres rattachés à des organisations syndicales représentatives au plan territorial, soit organisés par des instituts agréés.

A la différence des dispositions métropolitaines instaurées par la loi du 30 décembre 1985 précitée, ce congé n'est pas rémunéré. Il convient en effet de ne pas alourdir à l'excès les charges des entreprises polynésiennes. Le code du travail métropolitain fixe à ce congé une durée limite de douze jours par an. Ce sera à l'assemblée territoriale de déterminer par ses délibérations la durée du congé.

Par ailleurs, cet article prévoit que les stages pourront être organisés par des instituts agréés après avis de la commission consultative du travail. C'est le seul article du présent projet à mentionner cet organisme consultatif paritaire, institué auprès de l'inspection du travail. De telles références apparaissaient dans les avant-projets. Elles ont été supprimées dans la mesure où les règles relatives à cette commission relèvent de la

compétence territoriale. Le territoire peut par exemple décider d'en modifier l'appellation, la composition ou les attributions. Par souci de cohérence, votre commission vous propose donc de supprimer la référence à l'avis de la commission consultative du travail pour le remplacer par la mention de l'avis des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan territorial, ce qui est conforme à l'esprit de l'article 68.

Par ailleurs, il est souhaitable d'harmoniser l'appellation de ces congés avec celle qui existe en métropole, depuis la loi du 30 décembre 1985, sous la forme des congés de formation économique, sociale et syndicale.

Votre commission vous propose d'adopter ces deux amendements et l'article 68 ainsi modifié.

Chapitre VII

Droit d'expression des salariés

Art. 69

Droit d'expression des salariés

Le droit d'expression des salariés au sein de l'entreprise a été institué en métropole par la loi n° 82-689 du 4 août 1982, récemment modifiée par la loi n° 86-1 du 3 janvier 1986.

Le bilan d'application de cette législation fait apparaître des résultats contrastés selon le type d'entreprise et les branches d'activité concernées. En tout état de cause, la transposition pure et simple du droit métropolitain en Polynésie française constituerait une erreur. Les institutions représentatives du personnel (délégués syndicaux, comités d'entreprise, comités d'hygiène et de sécurité) ont, sur le territoire, une existence toute récente puisqu'elle date de 1984. Encore faut-il ajouter qu'elles reposent sur des accords conventionnels. C'est le présent projet qui en donnera la consécration législative.

Le cadre des relations sociales au sein de l'entreprise mérite d'être actualisé sur le territoire. Les partenaires sociaux en ont pris conscience et ont engagé une évolution remarquable. Il convient cependant de ne pas précipiter le mouvement. Le Gouvernement précédent a tenu compte sur ce point des observations de l'assemblée territoriale. Il a modifié son texte pour laisser aux partenaires sociaux le soin de s'accorder sur les modalités de mise en œuvre du droit d'expression. Ce droit d'expression s'exercera sur les lieux et pendant le temps de travail. Il portera sur le contenu et l'organisation du travail et les conditions de travail. Il sera institué par convention ou accord collectif du travail.

Le dispositif retenu est donc suffisamment souple pour ne pas perturber l'évolution concertée des relations de travail mise

en place depuis deux ans dans les entreprises polynésiennes. Il s'en remet aux partenaires sociaux qui ont prouvé au cours des dernières années leur volonté de dialogue dans la conclusion des accords tripartites Il ne peut donc que recueillir l'accord de votre commission qui vous propose d'adopter l'article 69 sans modification.

Titre V

Conflits collectifs

Ce titre comporte trois chapitres relatifs à la grève, aux règles particulières régissant le droit de grève dans les services publics et aux procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage.

Il ne concerne donc que les différends collectifs, les différends individuels relevant du livre III relatif aux tribunaux du travail. Or il est très fréquent, en Polynésie française, de faire jouer à l'inspecteur du travail, un rôle de conciliation dans le règlement des conflits individuels. C'est pourquoi il vous est proposé de modifier la structure de ce titre V en l'organisant autour de deux chapitres relatifs à la grève et aux autres dispositions. Il vous sera proposé de prévoir une procédure de règlement des différends individuels par conciliation. Il est donc nécessaire de modifier l'intitulé de ce titre et de le remplacer par celui de "conflits du travail".

Tel est l'objet de l'amendement qui vous est proposé à cette division.

Chapitre premier

La grève

Par cohérence avec l'amendement précédent, votre commission vous propose de substituer à l'intitulé de ce chapitre, l'intitulé suivant : règles particulières aux conflits collectifs.

Art. 70

Définition du droit de grève

La réglementation du droit de grève est certainement un des domaines où la particularité de la situation polynésienne est la plus marquée par rapport à celle que connaît la métropole. Elle s'explique en partie par l'attachement que manifestent les partenaires sociaux à la négociation et à la conciliation, qu'ils privilégient à l'affrontement. La signature de trois accords tripartites extrêmement importants en moins de trois ans en fournit la preuve. La transposition du droit métropolitain heurterait les usages et la sensibilité locale. C'est pourquoi il vous sera proposé de définir à l'article 72, les modalités d'exercice du droit de grève, en tenant compte des réalités polynésiennes, telles qu'elles apparaissent notamment au travers des accords conventionnels conclus entre les partenaires sociaux.

Pour ce qui est de cet article 70, il reprend en partie les termes de l'article L 521-1 du code du travail métropolitain. Il stipule que la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Il interdit les mesures discriminatoires à l'encontre des grévistes en matière de rémunération et d'avantages sociaux. Enfin, il précise que tout

licenciement pour exercice normal du droit de grève est nul de plein droit.

Votre commission vous propose de modifier cet article afin d'indiquer que seul l'exercice régulier du droit de grève ne rompt pas le contrat de travail. Cette rédaction, conforme à la législation en vigueur dans le territoire aux termes du dernier alinéa de l'article 218 bis du code de 1952, permet de garantir le respect des procédures régissant le droit de grève.

Votre commission vous demande d'adopter l'article 70 ainsi amendé.

Chapitre II

Grève dans les services publics

Ce chapitre II transpose les règles métropolitaines relatives à la grève dans les services publics, aux services publics du territoire. Il s'agit essentiellement de la règle de préavis. Or, la législation territoriale a toujours prévu une phase réservée à la négociation et à la conciliation avant le déclenchement d'une grève, y compris dans les entreprises privées. Les partenaires sociaux viennent de manifester leur attachement à cette procédure par l'accord tripartite du 14 octobre 1983, en allégeant toutefois ce qu'elle pouvait avoir de trop rigide. La règle du préavis, définie à l'article 72 pour le secteur public, a l'avantage d'éviter toute utilisation brutale du droit de grève. Elle correspond en cela à une pratique constante sur le territoire. C'est pourquoi il paraît difficilement admissible de la réserver au secteur public et d'en exclure les entreprises privées.

En conséquence, il vous est proposé de supprimer cette division "chapitre II" et son intitulé afin d'unifier les procédures régissant le droit de grève sur le territoire.

Votre commission vous propose donc de supprimer cette division et son intitulé.

Art. 71

Champ d'application de la règle de préavis

Cet article limite l'application de la règle de préavis aux seuls services publics. Pour les raisons qui ont été exposées plus haut, votre commission souhaite qu'une procédure unique régisse le droit de grève dans les services publics et dans les entreprises privées. C'est pourquoi elle vous propose de supprimer cet article.

Art. 72

Règle du préavis de grève

Le droit territorial a toujours comporté des procédures évitant l'usage immédiat et brutal du droit de grève. La procédure prévue par le code de 1952 ne comporte pas moins de seize articles et à bien des égards, elle paraît trop lourde et inadaptée.

En cas de différend collectif, les parties doivent tout d'abord saisir l'inspecteur du travail, en vue d'une conciliation. Les parties sont tenues de se rendre à la convocation que leur adresse l'inspecteur du travail. En cas de succès de la conciliation, l'accord prend force obligatoire et devient exécutoire. En cas d'échec, s'ouvre une deuxième phase.

Un procès-verbal de non conciliation est dressé. Il précise les points sur lesquels le différend persiste. Un expert est choisi,

sur une liste établie annuellement par l'autorité territoriale. L'expert dispose des plus larges pouvoirs d'investigation ; il établit un rapport proposant un projet de règlement. Ses recommandations sont notifiées aux parties. Si aucune opposition ne s'est manifestée à leur encontre dans les quatre jours francs suivants, elles acquièrent force exécutoire. En cas d'opposition, le différend est porté dans les trois jours auprès du conseil d'arbitrage. Le conseil d'arbitrage peut demander à l'expert un supplément d'enquête. Il notifie aux parties la sentence d'arbitrage qui acquiert force exécutoire dans les quatre jours.

La grève ne peut être déclenchée avant l'épuisement de ces procédures. Elle ne peut intervenir qu'après formation d'une opposition à la sentence d'arbitrage.

Cette procédure lourde et complexe est aujourd'hui dépassée dans la mesure où les partenaires sociaux ont renoncé à y recourir, conformément aux engagements qu'ils ont pris dans le cadre des accords tripartites du 14 octobre 1983. Ils ont défini de nouvelles modalités d'exercice du droit de grève qui respectent le principe de la conciliation préalable tout en allégeant les procédures.

En cas de différend collectif, une commission de conciliation est réunie dans les trois jours, à l'initiative de l'inspecteur du travail.

A l'issue de la réunion de la commission de conciliation s'ouvre une phase de négociation. La durée de cette phase est de douze jours lorsque le conflit intéresse une seule entreprise et de trois semaines lorsqu'il concerne un secteur d'activité.

Pendant la période réservée à la négociation, aucune grève ni lock-out ne pourront être amorcés, sauf si l'une des parties refuse d'engager la négociation. En cas d'échec de la négociation, le droit de grève est ouvert pour les salariés.

Enfin, le libre exercice du droit de grève est reconnu à l'issue de cette procédure, sans qu'il puisse entraîner de sanction pour le salarié. En revanche, il doit s'exercer dans le respect de la liberté individuelle du travail et ne pas affecter l'outil de travail, l'ordre et la sécurité dans l'entreprise.

Les termes de cet accord tripartite encore récent démontrent que les partenaires sociaux demeurent attachés à la primauté de la négociation. Ils ont néanmoins souhaité faire évoluer la pratique des différends collectifs. Dans sa rédaction actuelle, le présent projet élimine purement et simplement ce

souci de négocier et de réaliser une évolution sans heurts du droit du travail. L'avis de l'assemblée territoriale met en exergue ce que le territoire doit, en matière sociale, à la concertation sociale. Il rappelle la conception qui a toujours prévalu sur le territoire : la grève n'est que l'ultime recours des salariés en cas d'échec des négociations.

Votre commission souhaite conserver dans la législation territoriale sur le droit de grève, l'apport bénéfique qui résulte des accords tripartites. La règle du préavis, en vigueur en métropole pour les services publics, constitue une solution intéressante, aussi bien pour les services publics que pour les entreprises privées du territoire. Elle maintient une phase de négociation tout en poursuivant l'effort effectué par les partenaires sociaux en vue d'en diminuer progressivement la durée, qui serait de cinq jours alors qu'elle est actuellement de douze jours ou de trois semaines selon les cas.

Votre commission vous propose donc d'appliquer cet article 72 à tous les salariés visés par le présent projet. Les principes en sont les suivants :

- toute cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis. Dans les services publics, il doit émaner d'une organisation syndicale représentative au plan territorial, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé

- le préavis doit préciser les motifs de recours à la grève

- il doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement

- il fixe le lieu, la date et l'heure de début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée

- enfin, pendant la durée du préavis, les parties sont tenues de négocier.

Ce principe du préavis est conforme à la Constitution, le préambule de la Constitution de 1946 stipulant que "le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent".

Il est conforme à la pratique de la négociation préalable, confirmée en 1983 par les partenaires sociaux et le Gouvernement territorial et jugée indispensable par l'assemblée territoriale, dans son avis du 29 août 1985.

Enfin, loin de constituer une quelconque régression, il prolonge l'évolution amorcée par les partenaires sociaux en allégeant les procédures et les délais parfois peu réalistes prévus par le code de 1952 et il ne crée aucune discrimination entre les salariés du secteur public et ceux du privé.

Votre commission a donc retenu le principe d'un préavis de cinq jours durant lesquels les parties sont tenues de négocier. Cet amendement traduit un double équilibre : entre la grève et la négociation d'une part, entre le secteur public et le secteur privé d'autre part. Il répond en cela à la spécificité du territoire.

Votre commission vous demande d'adopter cet amendement et l'article 72 ainsi amendé.

Chapitre III

Conciliation, médiation, arbitrage

Il vous sera proposé d'inclure, dans ce chapitre, un article additionnel relatif au règlement amiable des différends individuels.

En conséquence, votre commission vous propose de substituer à l'intitulé de ce chapitre, l'intitulé suivant : "autres dispositions".

Art. 73

Conciliation, médiation, arbitrage

Cet article précise que les différends collectifs peuvent être soumis à une procédure de conciliation, de médiation et d'arbitrage.

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

Ces procédures existent déjà dans le code de 1952. Elles ont été décrites à l'article précédent puisque les salariés désirant faire grève sont obligés d'y recourir. Il est rappelé qu'elles sont au nombre de trois : la conciliation, la recommandation après

rapport d'un expert et l'arbitrage rendu par le conseil d'arbitrage.

L'article 73 stipule également que ces procédures ne font pas obstacle à l'exercice du droit de grève ; c'est le prolongement logique de la suppression de la procédure prévue par le code de 1952, à laquelle les partenaires sociaux ont d'ailleurs déjà renoncé.

Votre commission vous propose d'adopter cet article 73, sous réserve d'une précision rédactionnelle.

Article additionnel

Règlement amiable

Votre commission vous propose d'insérer un article additionnel reprenant une disposition du code de 1952 qui a fait la preuve de son utilité. L'article 190 du code de 1952, dont l'amendement qui vous est présenté est directement inspiré, permet aux parties de demander à l'inspecteur du travail de régler un différend individuel à l'amiable. En cas d'échec, le différend est porté devant le tribunal du travail.

Il est important de maintenir cette disposition conforme au rôle très particulier joué par l'inspecteur du travail sur le territoire. Les partenaires sociaux sont très attachés à ce mode de recours et l'utilisent fréquemment. Il permet de régler un nombre très important de litiges, sans que le tribunal du travail soit saisi, avec les lourdeurs, les délais et les coûts que cela implique.

Tel est l'objet de cet article additionnel que votre commission vous propose d'adopter.

Titre VI

De la formation professionnelle continue

Ce titre VI comporte un article unique, consacré à la formation professionnelle continue. Le code de 1952 ne comportait aucune référence à la formation professionnelle, en dehors de son article 174 où il était précisé que l'office de main-d'oeuvre devait organiser la formation professionnelle complémentaire des travailleurs et de son article 236 qui donnait une compétence générale au gouvernement central pour intervenir en ce domaine.

Art. 74

Définition et modalités d'application de la formation professionnelle continue

Cet article reprend les principes généraux de la formation professionnelle continue qui figurent dans le code du travail métropolitain, notamment dans ses articles L 900-1, L 901-1 et L 931-1.

La délégation de la commission des affaires sociales avait constaté, lors de sa mission en Polynésie française, l'insuffisance des moyens mis en oeuvre en faveur de la formation

professionnelle. La faible qualification de la main-d'oeuvre est actuellement la source principale de sous-emploi, les entreprises ayant pour leur part des difficultés à recruter les techniciens et les spécialistes nécessaires à leur développement. L'acuité du problème ne fera que s'accroître lorsque les couches de populations jeunes arriveront sur le marché du travail.

Jusqu'à présent un rôle important a été dévolu en matière de formation professionnelle à l'office de main-d'oeuvre. Mais ce rôle est plus théorique que réel. D'une part, l'office n'est pas en mesure de connaître avec précision les caractéristiques de l'offre et de la demande d'emplois, en raison de l'absence de déclaration obligatoire. D'autre part, l'office est placé sous l'autorité de l'inspecteur du travail qui arrive déjà difficilement à faire face à la multitude de ses attributions.

Les organismes de formation professionnelle sont encore peu nombreux et ne peuvent offrir une palette de formations suffisamment diversifiée.

Cette situation peu favorable a conduit le gouvernement territorial à engager, en concertation avec les partenaires sociaux, un effort notable en direction de la formation professionnelle.

Le deuxième accord tripartite, du 10 juillet 1984, a tout d'abord mis en place un Haut comité territorial de coordination et de concertation en matière d'emploi, de formation professionnelle et de promotion sociale. Ce haut comité est composé de représentants des syndicats, des employeurs et du gouvernement territorial. Il doit proposer les orientations prioritaires en matière d'emploi et de formation professionnelle. Son rôle consiste notamment à coordonner les structures actuelles de formation professionnelle publiques ou privées, en ce qui concerne leur développement et le contenu de leur formation. Il devra également définir les actions spécifiques et prioritaires de formation, soumises au gouvernement territorial.

Un second volet de cet accord tripartite prévoit le financement des actions de formations professionnelles, qui pourront être dispensées par des organismes publics ou privés, sous réserve de leur agrément. Les actions de formation peuvent également faire l'objet de convention bilatérales ou multilatérales. Le financement des actions est assuré par un fonds territorial de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce fonds sera géré par le haut comité.

Le présent projet de loi intervient donc dans une période marquée par un effort sans précédent en Polynésie française, en faveur de la formation professionnelle. L'article 74 fournit donc un cadre légal à l'action déjà engagée par le territoire.

Il donne à la formation professionnelle continue le caractère d'obligation territoriale, assurée avec le concours des diverses collectivités publiques, des établissements d'enseignement, des associations et organisations professionnelles et syndicales et des entreprises.

Dans son troisième alinéa, l'article 74 stipule que l'Etat pourra participer au financement des actions de formation professionnelle par l'intervention des crédits du fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale. Votre commission vous proposera de prévoir également la participation financière du fonds national de l'emploi, notamment pour le reclassement des salariés victimes de licenciements économiques.

L'article 74 pose également le principe du congé de formation, pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté minimum qui désirent, à titre individuel, suivre des actions de formation ayant reçu l'agrément du territoire.

La prise en charge du congé de formation et ses autres modalités d'application relèvent de la compétence de la réglementation territoriale. Il est simplement précisé que ces actions de formation doivent permettre au salarié 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.

Les dispositions de cet article ne font qu'encadrer de manière très générale les compétences du territoire en matière de formation professionnelle. Il lui appartiendra, en fonction de ses capacités, de poursuivre l'effort déjà important qu'il a consenti.

Votre commission vous propose un seul amendement, énoncé plus haut, qui tend à prévoir la participation du fonds national de l'emploi aux actions de formation professionnelle financées par l'Etat.

Elle vous demande d'adopter cet article ainsi amendé.

Titre additionnel

Participation

Le projet de loi a laissé dans l'ombre le domaine de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise. La participation constitue cependant un principe général du droit du travail métropolitain. Rien ne justifie que le territoire soit écarté de son champ d'application.

Article additionnel

Participation des salariés à l'expansion des entreprises

L'article additionnel que la commission vous propose d'insérer a simplement pour objet de poser un principe, conformément à l'esprit du présent projet de loi. Il ne s'agit donc pas d'imposer une obligation au territoire et aux entreprises. C'est localement, et au vu de la situation du moment, que pourront être prises les modalités concrètes d'application de la participation. Il est simplement apparu peu justifiable d'ignorer l'éventualité ou la possibilité de développer la participation sur le territoire, au moment où le Parlement souhaite qu'un nouvel effort soit accompli en ce domaine dans la métropole.

Il vous est donc proposé d'indiquer que les conditions d'application de la participation des salariés aux fruits de l'expansion de l'entreprise, seront définies par la réglementation territoriale.

Titre VII

Dispositions particulières

Art. 75

Modalités particulières d'application

Cet article habilite le territoire à édicter, pour certains secteurs professionnels ou emplois, des modalités particulières d'application du présent projet, après avis des organisations syndicales et professionnelles. Il a été inséré dans le projet de loi sur demande de l'assemblée territoriale, afin de tenir compte des réalités techniques et des particularismes de certaines professions. Il s'agit de donner à l'assemblée territoriale une base légale lorsqu'elle devra, par nécessité, adapter les dispositions du présent projet à des secteurs d'activités ou à des métiers spécifiques.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve d'un amendement précisant que ces adaptations ne pourront concerner que les dispositions du Livre I, pour lesquelles la loi ne pose que les principes généraux, les autres Livres n'entrant pas dans le domaine de compétence du territoire.

Art. 76

Dispositions dérogatoires relatives aux gens de mer

Cet article comporte trois séries de dispositions intéressant les gens de mer. La spécificité de leur profession et de leurs conditions de travail justifie quelques adaptations au droit commun.

En premier lieu, le territoire pourra déroger aux principes généraux définis par le présent projet, s'agissant des marins, sur trois points particuliers : la durée du travail, les repos et congés et l'apprentissage.

Le territoire devra également déterminer les conditions dans lesquelles les délégués de bord seront institués dans les entreprises d'armement maritime. Elles pourront donc différer des modalités d'élection des délégués du personnel.

Enfin, l'aptitude physique à la profession de marin sera contrôlée par un service médical distinct : soit le service médical des gens de mer, soit un médecin désigné par le chef de service des affaires maritimes.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 77

Maintien des avantages acquis

Cet article a un équivalent dans le code de 1952 qui stipule dans son article premier que "les travailleurs continuent à

bénéficier des avantages qui leur ont été consentis, lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît la présente loi".

L'article 77 maintient, pour les salariés concernés, les avantages supérieurs à ceux reconnus par le présent projet, pour la durée du contrat de travail lorsque celui-ci a été conclu avant l'entrée en vigueur de la loi.

On peut s'interroger sur l'utilité de cet article dans la mesure où la jurisprudence a toujours garanti les avantages acquis lors de la passation du contrat. Une disposition analogue figurant également dans le code de 1952, il peut cependant paraître souhaitable de le conserver.

Votre commission vous propose donc d'adopter cet article sans modification.

Art. 78

Dispositions particulières aux salariés des services publics

Cet article rend inapplicables aux salariés de l'Etat, des collectivités publiques et des établissements publics à caractère administratif, les dispositions suivantes :

- la réglementation du repos hebdomadaire, de l'hygiène et de la sécurité, de la médecine du travail (chapitres IV, VIII et IX du titre II),
- la réglementation relative au placement et à l'emploi (chapitre premier du titre III),
- la réglementation du droit syndical, des comités d'entreprise et du droit d'expression des salariés (chapitre II, IV et VII du titre IV).

Il convient en effet de tenir compte des spécificités des services publics, où le droit commun du travail ne peut être intégralement appliqué. Cependant, dans sa généralité, cet article méconnaît la réalité polynésienne. En effet, comme cela été indiqué lors de l'examen de l'article 2, le nombre de

fonctionnaires est relativement faible. La grande masse des agents du secteur public est constitué de contractuels, régis par le même code du travail que les salariés du secteur privé.

Il paraît souhaitable de scinder cet article en distinguant trois strates :

- les établissements et services dépendant du ministère de la défense, essentiellement le centre d'expérimentation du Pacifique : des règlements de l'autorité militaire leur appliquent des dispositions dérogatoires au droit commun et il est absolument nécessaire de respecter les impératifs de la défense nationale,
- les services et établissements publics de l'Etat, autres que ceux dépendant du ministère de la défense : ils ne sont pas soumis, quant à eux, aux impératifs de la défense nationale, ce qui permet de leur appliquer certaines dispositions de droit commun, mais l'Etat définit certaines règles particulières,
- les services et établissements publics administratifs du territoire et les collectivités publiques du territoire : leur régime est celui qui se rapproche le plus du droit commun.

Certaines dispositions mentionnées à cet article 78 ne peuvent s'appliquer à aucun des trois groupes de services et établissements définis ci-dessus : il s'agit du chapitre premier du titre III, relatif au placement et à l'emploi et des chapitres II, IV, VII du titre IV concernant les sections syndicales, les comités d'entreprise et le droit d'expression des salariés.

Par contre, il est souhaitable, pour les autres dispositions, de distinguer chacun de ces trois groupes :

- les services et établissements dépendant du ministère de la défense ne peuvent se voir appliquer les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité : le centre d'expérimentation du Pacifique, en raison de la nature de ses activités et de la préservation des secrets de la défense, doit posséder sa propre réglementation en la matière. D'autre part, les principes relatifs au repos hebdomadaire et à la médecine du travail doivent, dans leurs grandes lignes, être appliqués, conformément à la pratique actuelle. Il convient cependant de laisser au ministère de la défense le soin de prendre des règlements particuliers pour leur application,
- les autres services et établissements publics de l'Etat peuvent se voir appliquer les principes de la médecine du travail et de

l'hygiène et la sécurité, à l'exception de ceux qui concernent les comités d'hygiène et de sécurité. Le principe du repos hebdomadaire doit également être appliqué, mais précisé dans un règlement particulier,

- enfin, les dispositions relatives au repos hebdomadaire, à la médecine du travail et à l'hygiène et la sécurité, à l'exception de celles instituant les C.H.S.C.T. doivent s'appliquer intégralement aux collectivités publiques du territoire et à leurs établissements publics administratifs, comme cela est le cas actuellement.

Votre commission vous propose donc d'adopter cet article 78 ainsi amendé.

Article additionnel

Mesures d'application du Livre I

Nous avons signalé, au cours de l'examen de ce premier livre, que bon nombre de dispositions définissent des principes généraux devant faire l'objet de mesures d'application par le territoire. Il serait difficile de faire mentionner cette précision à chacun des articles où elle s'avère nécessaire.

C'est pourquoi, votre commission souhaite indiquer, dans un article général, que les mesures nécessaires à la mise en oeuvre des principes généraux définis par le présent livre feront l'objet de délibérations de l'assemblée territoriale, sous réserve des cas où ces mesures sont prises par une autre autorité, pour ce qui concerne notamment les établissements relevant du ministère de la défense.

Votre commission vous demande d'adopter cet article additionnel.

Livre II

Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail

Ce livre II comporte 7 articles relatifs à l'inspection du travail. A la différence du livre précédent, les dispositions qui suivent se rapportent à une compétence d'Etat. C'est donc à l'Etat qu'il reviendra de déterminer les modalités d'application du présent livre.

Art. 79

Compétence des inspecteurs du travail

Les articles 145 et 146 du code de 1952 définissaient les missions de l'inspecteur du travail et des lois sociales outre-mer.

Ils lui assignèrent une compétence dépassant le simple contrôle de la législation du travail, s'étendant à la préparation de textes réglementaires et à un rôle de conseiller des chefs d'entreprises et des salariés. En fait, l'inspection du travail n'a qu'imparfaitement répondu à ces missions en Polynésie française, principalement en raison de l'insuffisance de ses moyens et de la difficulté de mener à bien sa tâche sur un territoire aussi vaste et morcelé.

La délégation de la commission des affaires sociales avait en effet souligné cette situation lors de son séjour sur le territoire. Elle évoquait tout d'abord le faible nombre de fonctionnaires de cette administration (une douzaine, dont deux inspecteurs) et la multiplicité des compétences qui lui étaient attribuées. La délégation avait également signalé que par simple insuffisance de moyens financiers, les déplacements sur certains archipels étaient impossibles. Enfin, elle avait souhaité que le rôle de l'inspection du travail soit réaffirmé et que ses attributions soient nettement définies.

Cet article 79 répond à cette dernière observation. Il s'inspire de l'article L 611-1 du code du travail métropolitain pour confier aux inspecteurs du travail et aux contrôleurs placés sous leur autorité, la mission de veiller à l'application de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur sur le territoire. Ils ont pour cela, l'initiative de leurs enquêtes.

Ils sont en outre chargés de constater les infractions à ces dispositions.

L'article 79 comporte un second alinéa précisant que le chef de service des affaires maritimes du territoire remplit les fonctions de l'inspecteur du travail dans les domaines du travail maritime. Cette disposition est motivée par la spécificité de l'organisation des conditions de travail pour les entreprises maritimes. Mais, d'une part, d'autres secteurs d'activité pourraient justifier la création d'un mode de contrôle particulier et d'autre part, l'inspecteur du travail a jusqu'à présent couvert sur le territoire l'ensemble des secteurs d'activité, y compris le travail maritime.

En raison de la compétence générale traditionnellement reconnue à l'inspecteur du travail sur le territoire, votre commission vous propose de supprimer ce second alinéa et d'adopter l'article 79 ainsi amendé.

Article 80

Dépendance hiérarchique des services du travail

Cet article confirme les dispositions de l'article 148 du code de 1952 qui confie au ministre chargé des territoires d'outre-mer l'autorité hiérarchique sur le directeur et les inspecteurs du travail du territoire.

Les recours contre leurs décisions sont formés devant ce ministre. Une dérogation est cependant prévue à l'article 84 pour les établissements soumis aux impératifs de la défense nationale : un corps de contrôle placé sous la responsabilité du ministre de la défense y exercera les attributions de l'inspection du travail.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 81

Pouvoirs de l'inspecteur du travail.

Cet article définit les pouvoirs de l'inspecteur du travail en des termes quelque peu différents de ceux de l'article 154 du code de 1952 mais par contre pratiquement identiques aux dispositions des articles L. 611-8, L. 611-9 et L. 611-10 du code du travail métropolitain.

Ils possèdent tout d'abord un droit d'entrée dans les entreprises et établissements soumis à la réglementation du travail. Ce droit d'entrée s'étend aux locaux où les salariés à

domicile effectuent des travaux dangereux, lorsqu'une surveillance spéciale est prévue. Toutefois, lorsque ces locaux sont habités, les inspecteurs doivent avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent.

Les inspecteurs du travail ont ensuite des pouvoirs d'investigation. Ils peuvent se faire présenter tous les documents que le chef d'entreprise est tenu d'établir. Ils peuvent procéder à des prélèvements sur les matières mises en oeuvre et les produits utilisés, afin de les faire analyser.

Enfin, ils constatent les infractions en dressant un procès-verbal. Le chef du service du travail adresse ce procès-verbal au procureur de la République ainsi qu'au contrevenant.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 82

Obligation de prêter serment.

Cet article impose aux inspecteurs et contrôleurs du travail une obligation que prévoyait déjà le code de 1952 dans son article 151 et qui figure à l'article L. 611-11 du code du travail métropolitain.

Ils doivent en effet prêter serment de ne point révéler les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils peuvent prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 83

Inspection médicale du travail

Le code de 1952, dans son article 157, et le code du travail métropolitain, dans ses articles L. 612-1 et L. 612-2, définissent les missions des médecins inspecteurs du travail.

Cet article 83 comporte des dispositions analogues.

Les médecins inspecteurs du travail sont chargés de la protection de la santé des salariés au lieu de travail, en liaison avec l'inspection du travail. Ils bénéficient pour cela d'un droit d'entrée identique à celui qui est accordé à l'inspecteur du travail.

Enfin, le médecin inspecteur du travail doit se consacrer entièrement à cette mission, à l'exclusion de toute activité privée. Il doit être titulaire du certificat d'études spéciales de médecine du travail.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 84

Dispositions particulières à certains établissements relevant du ministère de la Défense.

Cet article comporte des dispositions dérogatoires applicables aux établissements de l'Etat dans lesquels

l'introduction d'éléments étrangers au service serait contraire à l'intérêt de la défense nationale.

Il vise essentiellement le Centre d'expérimentation du Pacifique où, on le comprend, seules des personnes ayant fait l'objet d'une habilitation de l'autorité militaire doivent pouvoir exercer des tâches d'investigation.

En conséquence, cet article propose, par dérogation à l'article 80, de confier au ministre de la défense le soin de désigner les agents exerçant la fonction d'inspecteur ou de contrôleur du travail. En toute logique, les recours contre leurs décisions seront formés auprès du ministre de la Défense.

Un décret en Conseil d'Etat fixera la nomenclature des établissements relevant de ce régime dérogatoire.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 85

Mesures d'application du Livre II

Cet article indique qu'un décret du Conseil d'Etat déterminera les conditions d'application du Livre II et la répartition des dépenses de fonctionnement de l'inspection du travail, entre l'Etat et le territoire.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve de la rectification d'une erreur matérielle.

Livre III

Tribunaux du travail

Le livre III est relatif aux tribunaux du travail qui correspondent, avec de notables différences, aux conseils de prud'hommes métropolitains. Il comporte quatre chapitres relatifs aux attributions des tribunaux du travail, à leur organisation et leur fonctionnement, au statut de leurs assesseurs et enfin aux procédures et voies de recours.

Chapitre premier

Attributions et institution des tribunaux du travail

Art. 86

Attributions des tribunaux du travail

Cet article confie aux tribunaux du travail des attributions qui leur étaient déjà reconnues par le code de 1952.

Leur rôle consiste tout d'abord à se prononcer sur les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail entre les employeurs et les salariés.

Il s'étend également aux différends individuels relatifs aux conventions collectives. Cette disposition figurait déjà dans le code de 1952. Enfin cet article reprend une disposition du code de 1952 également prévue dans le code métropolitain, qui permet au tribunal du travail de connaître des différends nés entre les salariés à l'occasion du travail. Ce cas de figure est en réalité extrêmement rare et on peut affirmer qu'il n'a jamais fait l'objet de saisine du tribunal du travail sur le territoire. La mention qui en est faite se révèle quelque peu archaïque. C'est pourquoi votre commission vous propose de la supprimer.

L'article 86 précise en outre qu'il existe au moins un tribunal du travail dans le ressort de chaque tribunal de première instance. Leur siège et leur ressort seront fixés par décret en Conseil d'Etat.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve de la suppression de son troisième alinéa.

Chapitre II

Organisation et fonctionnement des tribunaux du travail

Art. 87

Composition du tribunal

Le présent projet maintient la composition actuelle des tribunaux du travail polynésiens, telle qu'elle résulte de l'article 184 du code de 1952.

Les conseils de prud'hommes métropolitains ont une composition paritaire et sont présidés alternativement par un conseiller salarié et un conseiller employeur.

Le tribunal du travail est quant à lui présidé par un magistrat professionnel, désigné par le premier président de la Cour d'Appel. Il comporte deux assesseurs salariés et deux assesseurs employeurs. Des assesseurs suppléants sont désignés en nombre égal à celui des titulaires et sont appelés à les remplacer en cas d'empêchement.

Enfin, le tribunal du travail est assisté d'un greffier.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 88

Désignation des assesseurs

Ici encore, le projet de loi reprend en grande partie les dispositions du code de 1952, qui diffèrent sensiblement du droit métropolitain.

Les conseillers prud'hommes sont en effet élus pour cinq ans. Il est ici prévu, conformément au droit actuel, que les assesseurs sont nommés pour un mandat d'un an, renouvelable. A l'heure actuelle, ils sont désignés par l'autorité territoriale, sur des listes établies par les organisations syndicales. Le système proposé améliore la procédure de désignation puisque les assesseurs seront désormais nommés par l'assemblée générale des magistrats du siège de la Cour d'appel.

Pour être nommés, les assesseurs doivent remplir une double condition :

- être de nationalité française, âgés de plus de 21 ans et jouir de leurs droits civiques et politiques ;

- exercer une activité professionnelle depuis trois ans (apprentissage compris) dont au moins un an dans le ressort du tribunal.

Enfin, il est précisé que les fonctions d'assesseurs sont gratuites vis-à-vis des parties.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 89

Prestation de serment

Comme le prévoyait l'article 187 du code de 1952, les assesseurs titulaires et suppléants doivent, avant leur entrée en fonction, prêter le serment suivant devant le tribunal de première instance : "Je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations".

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

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Chapitre III

Statut des assesseurs

Art. 90

Vacations des assesseurs

Cet article reprend les dispositions de l'article L 514-1 du code du travail métropolitain qui détermine les conditions dans lesquelles les assesseurs peuvent assurer leurs vacations.

Le principe selon lequel les employeurs sont tenus de laisser aux assesseurs salariés le temps nécessaire pour exercer leurs fonctions n'était pas explicitement affirmé dans le code de 1952.

Par contre, dans son article 188, le code de 1952 prévoyait que les assesseurs bénéficiaient d'indemnité de séjour et de déplacement compensant au moins les salaires perdus. Un arrêté territorial du 5 octobre 1953 précisait qu'ils devaient percevoir une indemnité pour perte de salaire et le remboursement des frais de transports. Le code de 1952 admettait donc la suspension du salaire de l'assesseur durant ses absences en vue de siéger au tribunal du travail.

L'article 90 aligne la situation des assesseurs du territoire sur celle des conseillers prud'hommes métropolitains. Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice des fonctions d'assesseurs 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 et des autres droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Les absences n'entraînent aucune diminution de salaire. En outre, des indemnités de séjour ou de déplacement peuvent être allouées aux assesseurs. Toutefois, tel qu'il est rédigé, cet alinéa tendrait à réserver aux seuls assesseurs salariés le bénéfice de ces indemnités de séjour et de déplacement. Votre commission vous propose de préciser que les assesseurs employeurs peuvent également y prétendre, comme cela est actuellement le cas sur le territoire et en métropole.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Art. 91

Protection des assesseurs salariés

Cet article reprend les termes de l'article L 514-2 du code du travail métropolitain qui n'avait pas d'équivalent dans le code de 1952. Il précise que l'exercice des fonctions d'assesseur et la participation aux activités de formation ne peuvent motiver la rupture du contrat de travail.

L'autorisation administrative de licenciement définie à l'article 67 pour les représentants syndicaux et les représentants du personnel s'applique aux assesseurs pendant leur mandat et durant les six mois qui suivent leur cessation de fonctions.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 92

Formation des assesseurs

Par analogie avec ce que prévoit l'article L 514-3 du code du travail métropolitain il est envisagé de faire prendre en charge par l'Etat, la formation des assesseurs et son financement.

Les assesseurs salariés peuvent obtenir dans le cadre de cette formation, des autorisations d'absence dans la limite d'une semaine par mandat. Pendant la durée de ces absences, la rémunération est maintenue par l'employeur.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 93

Déni de justice

Cet article, identique à l'article L 514-10 du code du travail métropolitain, rend applicable au tribunal du travail et à ses membres pris individuellement les articles 4 et 5 du code civil et 126, 127 et 185 du code pénal.

Ces dispositions concernent principalement le déni de justice et l'entrave à la bonne marche de la justice. Elles interdisent également au juge de s'immiscer dans l'exercice du pouvoir législatif ou dans les matières attribuées à l'autorité administrative.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 94

Refus de remplir le service

Cet article prévoit de déclarer démissionnaire l'assesseur qui, sans motif légitime et après mise en demeure, refuse de remplir le service auquel il est appelé.

Il appartient au président du tribunal du travail de dresser un procès-verbal constatant le refus de service après avoir entendu ou dûment appelé l'assesseur. Le procès-verbal mentionne l'avis motivé du tribunal du travail. Il est transmis à la Cour d'appel qui, après avoir appelé l'intéressé, statue en audience non publique.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 95

Sanctions applicables aux assesseurs

Cet article est sensiblement analogue à l'article 186 du code de 1952 et aux articles L 514-12 et L 514-13 du code du travail métropolitain.

Il stipule en premier lieu que 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. Le président du tribunal du travail ou le Procureur de la République ont l'initiative de cet appel.

Dans le mois qui suit cette comparution, le président en adresse le procès-verbal au Procureur de la République qui le transmet, avec son avis, au ministère de la justice.

Trois peines sont alors applicables : la censure, la suspension pour un temps ne pouvant excéder six mois et la déchéance.

Le code de 1952 prévoyait que ces peines étaient prononcées par arrêté motivé de l'autorité territoriale, après avis du Procureur de la République.

L'article 95 modifie cette règle : la censure et la suspension seront prononcées par arrêté du ministre de la justice, la déchéance par décret.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 96

Déchéance d'office

Cet article prévoit une déchéance d'office pour les assesseurs condamnés pour des faits entraînant la suspension des droits civils et politiques. Il indique en outre que l'assesseur déchu ne peut plus être nommé aux mêmes fonctions.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 97

Suspension d'un assesseur

Cet article autorise le ministre de la justice, saisi par le premier président de la Cour d'appel et le Procureur de la République, à suspendre un assesseur pour une durée maximale

de six mois lorsqu'une plainte ou des faits de nature à entraîner des poursuites pénales ont été portés à sa connaissance.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 98

Récusation des assesseurs

Cet article énumère les cas dans lesquels les assesseurs peuvent être récusés ; il n'apporte aucune modification par rapport au droit territorial et reste similaire au droit métropolitain.

Les cinq cas de récusation sont les suivants :

- lorsqu'un assesseur a un intérêt personnel à la contestation

- lorsqu'il est parent ou allié d'une des parties, jusqu'au degré de cousin germain inclusivement

- lorsqu'une action judiciaire, criminelle ou civile a été engagée dans l'année qui précède, entre lui et une des parties ou de ses parents

- lorsqu'il a donné un avis écrit dans l'affaire

- lorsqu'il est employeur ou salarié de l'une des parties.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve d'un amendement rédactionnel.

Chapitre IV

Procédure et voies de recours

Art. 99

Représentation des parties devant le tribunal du travail

Cet article détermine les conditions dans lesquelles les parties peuvent se faire assister ou représenter devant le tribunal du travail. Elles peuvent demander l'assistance d'un salarié, d'un employeur de la même branche d'activité, d'un avocat ou d'un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées.

Les employeurs peuvent en outre se faire représenter par le directeur ou un employé.

Le mandat de représentation doit être établi par écrit, sauf lorsqu'il concerne les avocats.

Enfin, cet article reprend une disposition figurant à l'article L 516-1 du code du travail métropolitain et permettant aux mineurs qui ne peuvent être assistés de leur père, mère ou tuteur, de se concilier, demander ou défendre devant le tribunal du travail, sous réserve d'avoir obtenu l'autorisation de ce dernier.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 99 sous réserve de la rectification d'une erreur matérielle.

Art. 100

Procédure de référé

Le droit du travail français a connu l'instauration, au sein du conseil de prud'hommes, d'une formation de référé qui est commune à l'ensemble des sections. La formation de référé intervient dans les cas d'urgence, de dommage imminent, ou de trouble manifeste. Elle peut prescrire des mesures conservatoires ou de remise en état ou encore accorder des provisions au créancier. Toutefois, le juge des référés doit se déclarer incompétent chaque fois qu'il y a une contestation sérieuse sur le fond du droit, c'est-à-dire lorsque l'examen de la demande appelle nécessairement une appréciation sur l'existence des droits invoqués.

L'article 100 introduit la procédure de référé dans le droit territorial. Il convient de s'en féliciter dans la mesure où elle s'est révélée en métropole d'une particulière utilité.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 101

Compétence en dernier ressort

Cet article reprend des dispositions déjà existantes sur le territoire et conformes à la pratique métropolitaine. Il donne compétence au tribunal du travail pour statuer en premier et

dernier ressort lorsque le chiffre de la demande n'excède pas le taux de compétence en dernier ressort prévu pour les tribunaux de première instance.

Toutefois, il reste toujours possible de faire appel des jugements du tribunal, du chef de la compétence.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 102

Appel des jugements du tribunal du travail

Cet article stipule simplement que, lorsqu'il est possible, l'appel des jugements du tribunal du travail est porté devant la Cour d'appel. Jusqu'à présent, le tribunal de première instance était compétent pour statuer en appel.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 103

Pourvois en cassation

Les jugements en dernier ressort peuvent être pourvus devant la Cour de Cassation. Les pourvois obéissent aux procédures en vigueur devant la Cour de Cassation.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Livre IV

Pénalités

Les dispositions du livre IV de la présente loi déterminent les pénalités applicables aux infractions constatées à l'encontre des obligations qu'elle impose.

Le régime des pénalités actuellement en vigueur, n'a pas été modifié depuis la promulgation du Code du travail de l'outre-mer en 1952. Le montant des amendes n'a pas été revalorisé depuis et se trouve donc aujourd'hui totalement inadapté et, de toute évidence, insuffisant.

Dans la grande majorité des cas, le présent projet de loi a procédé à un alignement des pénalités prévues pour le territoire sur celles qui sont en vigueur en métropole.

Il convient cependant d'apporter deux précisions :

- d'une part, dans certains cas, les pénalités métropolitaines sont apparues trop lourdes aux rédacteurs du projet de loi ; il ne faut pas oublier que celles qui ont été fixées par le code de 1952 représentent aujourd'hui un montant dérisoire ce qui rend d'autant plus brutal le rattrapage imposé.

- d'autre part, les pénalités citées dans le présent livre ne sont qu'une partie de celles qui seront réellement appliquées sur le territoire, l'Assemblée territoriale étant compétente pour fixer les peines contraventionnelles réprimant les infractions aux réglementations qu'elle édicte ; c'est d'ailleurs pour cette raison qu'il vous sera proposé de supprimer l'article 112.

Art. 104

Délit de marchandage

Cet article fixe les pénalités applicables au marchandage, interdit par l'article 12 du présent projet.

En cas de première infraction, le contrevenant se voit appliquer une amende de 2 000 à 20 000 F. En cas de récidive, il risque une amende de 4 000 à 40 000 F et un emprisonnement de deux mois à un an, ou l'une de ces deux peines seulement.

Outre ces peines, le tribunal peut prononcer à son encontre l'interdiction d'exercer l'activité de sous-entrepreneur de main-d'œuvre pour une durée de deux ans à dix ans. En cas d'infraction à cette interdiction, il peut être frappé d'une amende de 4 000 à 30 000 F et d'un emprisonnement de deux mois à six mois, ou de l'une de ces deux peines seulement.

Enfin, le tribunal peut ordonner aux dépens du condamné, l'affichage du jugement aux portes des établissements de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 105

Discriminations sexistes

Cet article analogue à l'article L 123-1 du code métropolitain, évoque les pénalités frappant les auteurs de discriminations sexistes.

Elles frappent toute personne qui aura :

- fait mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché

- refusé d'embaucher une personne, prononcé une mutation, résilié ou refusé de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération de son sexe ou de sa situation de famille

- pris en considération du sexe du salarié toute mesure en matière de rémunération, de formation, d'affectation ou de promotion.

Dans tous ces cas, les contrevenants sont passibles d'une amende de 2 000 à 20 000 F et d'un emprisonnement de deux mois à un an ou de l'une de ces deux peines seulement.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve de la rectification d'une erreur matérielle.

Art. 106

Infractions aux mesures d'hygiène et de sécurité

Cet article concerne les personnes qui, par leur faute personnelle, ont enfreint les mesures d'hygiène et de sécurité. Elles sont passibles d'une amende de 500 à 15 000 F. Cette amende est multipliée par le nombre de salariés touchés par l'infraction ou les infractions.

En cas de récidive, les peines sont portées à une amende de 2 000 à 60 000 F et un emprisonnement de deux mois à un an ou l'une de ces deux peines seulement. Il convient de remarquer que l'amende maximale prévue en cas de première infraction est supérieure à celle applicable en métropole, fixée à 8 000 F par l'article L. 263-2 du code du travail. C'est d'ailleurs ce dernier chiffre qui figurait dans l'avant-projet soumis à l'Assemblée territoriale. On comprend mal les raisons qui ont conduit le précédent Gouvernement à le porter à 15 000 F. Il vous est donc proposé de revenir à une amende maximale de 8 000 F comme en métropole. Par ailleurs, votre commission souhaite modifier une

rédaction ambiguë figurant dans le premier alinéa de l'article 106, afin de bien préciser que les délibérations de l'Assemblée territoriale assorties de ces pénalités sont prises pour l'application de l'article 36.

D'autre part, il manque à cet article une précision importante qui figure dans le code métropolitain et qui empêche toute interprétation abusive de la notion de récidive. En effet, l'article 108 indique que le jugement fixe le délai dans lequel devront être exécutés les travaux de sécurité et de salubrité. Ce délai ne peut excéder dix mois. Le code métropolitain stipule, et cela relève du bon sens, qu'aucune infraction nouvelle ne pourra être relevée pour la même cause pendant le délai imparti à l'entreprise pour effectuer des travaux. Il est évidemment nécessaire de laisser à l'entreprise le temps d'entreprendre les travaux, sans qu'elle puisse, pendant cette période, se voir accuser de récidive si la situation dangereuse ou illicite n'a pu être totalement régularisée. L'article 106 ne reprend pas cette précision. Cette lacune avait été signalée par l'Assemblée territoriale mais le précédent Gouvernement n'a manifestement pas voulu en tenir compte. Votre commission vous propose d'insérer cette disposition conforme au droit métropolitain, qui précise utilement ce qu'il faut entendre par récidive.

Enfin l'article 106 ajoute que les peines qu'il prévoit ne se cumulent pas avec celles prévues aux articles 319 et 320 du code pénal relatifs aux homicides, coups et blessures involontaires.

Votre commission vous propose d'adopter à cet article :

- un amendement ramenant l'amende maximale de première infraction à 8 000 F comme en métropole et corrigeant la formulation ambiguë du premier alinéa,
- un amendement rédactionnel au troisième alinéa
- un amendement tendant à insérer un alinéa supplémentaire relatif à la constatation de la récidive et exposé plus haut.

Elle vous demande d'adopter l'article 106 ainsi amendé.

Art. 107

Responsabilité pénale de l'employeur

Cet article reprend les termes de l'article L 263-2-1 du code du travail métropolitain qui prévoit les cas de responsabilité pénale de l'employeur du fait d'un préposé.

Il s'agit de l'hypothèse où des infractions en matière d'hygiène et de sécurité ont provoqué la mort ou des blessures dans les conditions définies par les articles 319 et 320 du code pénal cité plus haut ou lorsqu'elles ont causé involontairement des blessures, coups ou maladies n'entraînant pas une incapacité totale de travail personnelle supérieure à trois mois.

Si une infraction de cette nature 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.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve de la rectification d'une erreur matérielle.

Art. 108

Délai d'exécution des travaux d'hygiène et de sécurité

L'article 108, reprenant les termes de l'article L 263-3 du code du travail métropolitain, a été évoqué lors de l'examen de l'article 106. Il prévoit qu'en cas d'infraction aux dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, le jugement impose à

l'employeur un délai maximal de dix mois pour effectuer des travaux de mise en conformité.

Comme cela a été rappelé plus haut, il est nécessaire de préciser que la récidive ne peut jouer durant ce délai. C'est ce qui vous a été proposé à l'article 106.

Votre commission vous demande d'adopter cet article sous réserve d'un amendement rédactionnel.

Art. 109

Affichage du jugement et interdiction d'exercer

Cet article concerne toujours les infractions aux dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Comme l'article L 263-6 du code du travail métropolitain, il prévoit l'affichage du jugement aux portes des établissements du délinquant et la publication, à ses frais, dans les publications désignées par le juge. En cas de récidive, le jugement peut frapper le délinquant d'une interdiction d'exercer certaines fonctions pour une durée maximale de cinq ans. La violation de cette interdiction est punie d'une amende de 2 000 à 20 000 F et d'un emprisonnement de deux mois à un an, ou de l'une de ces deux peines seulement.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 110

Délit d'entrave à la constitution des comités d'hygiène et de sécurité

Cet article fixe les peines applicables aux délits d'entrave à la constitution et au fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité, ou à la libre désignation de leurs membres.

Il s'agit d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2 000 à 20 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.

En outre, en cas de récidive, les peines maximales pourront être doublées.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 111

Infractions en matière de placement

L'article 111 punit d'un emprisonnement de six jours à six mois et d'une amende de 2 000 à 15 000 F, ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui aura fait fonctionner un bureau de placement gratuit ou payant sans avoir obtenu l'autorisation du territoire, prévue à l'article 44 du présent projet. En tout état de cause, les bureaux de placement privés payants sont interdits.

Votre commission vous propose de fixer l'amende maximale à 8 000 F comme en métropole, par cohérence avec l'amendement rectifiant le premier alinéa de l'article 106.

Elle vous demande d'adopter cet article ainsi amendé.

Art. 112

Obtention frauduleuse d'aides aux chômeurs

Cet article frappe de peines contraventionnelles les auteurs de fraudes ou de déclarations frauduleuses en vue d'obtenir ou de tenter d'obtenir des aides aux travailleurs privés d'emplois.

A l'article 48 du présent projet, la commission vous a proposé de laisser au territoire la responsabilité de définir la forme des aides accordées aux chômeurs.

L'article 30 du statut du territoire donne pouvoir au conseil des ministres du territoire d'assortir les infractions aux règlements qu'il édicte, de peines contraventionnelles. Il convient donc, par cohérence, de ne pas fixer le montant de telles pénalités par la voie législative.

Le territoire prend déjà et prendra des mesures d'aide aux chômeurs. Il lui appartient de définir les peines qui seront applicables aux fraudeurs éventuels.

Votre commission vous propose donc de supprimer l'article 112 qui n'a pas de raison d'être dans ce projet de loi.

Art. 113

Répression du travail clandestin

L'article 113 définit les pénalités applicables aux travailleurs clandestins et à ceux qui ont recours à leurs services. Il reprend la formulation qui était celle de l'article L 362-3 du code du travail métropolitain avant sa récente

modification par la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985. Cette loi a aggravé la répression du travail clandestin en rendant les pénalités applicables dès la première infraction et plus seulement en cas de récidive.

On peut s'interroger sur l'opportunité d'aligner l'article 113 sur la nouvelle législation métropolitaine. En effet, en métropole, le travail clandestin a dépassé l'échelle artisanale pour s'étendre à une part non négligeable de l'activité économique, avec les conséquences que cela comporte pour le produit des contributions fiscales et sociales et les distorsions de concurrence que cela entraîne. La situation est toute différente sur le territoire. Il paraît donc sage de conserver le texte de l'article 113, qui est d'ailleurs celui sur lequel se sont prononcés les partenaires sociaux.

Cet article frappe les infractions à l'interdiction du travail clandestin, en cas de récidive, d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende de 2 000 F à 20 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement. Il y a récidive lorsque dans les trois années qui précèdent le fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une infraction identique.

Dès la première infraction, le tribunal peut :

- ordonner l'affichage et la publication du jugement
- prononcer la confiscation des outils, machines, matériaux et véhicules qui ont été utilisés lors de l'infraction.

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

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 114

Infractions aux règles régissant les syndicats

Cet article définit les pénalités applicables aux infractions commises par les dirigeants syndicaux détournant les syndicats

de l'objet qui leur a été exclusivement assigné par l'article 51 du présent projet, à savoir l'étude et la défense des droits et intérêts matériels de leurs membres. Ils encourent une amende de 2 000 à 15 000 F et la dissolution du syndicat, qui pourra être prononcée par le Procureur de la République. L'article 114 frappe d'une amende identique les fausses déclarations relatives aux statuts et aux noms et qualités des administrateurs ou directeurs.

Par cohérence avec les amendements qu'elle vous a proposés aux articles 106 et 111, votre commission souhaite ramener de 15 000 F à 8 000 F l'amende maximale prévue au premier et au deuxième alinéas de cet article, afin de ne pas dépasser le taux prévu en métropole.

Votre commission vous demande d'adopter l'article 114 ainsi amendé.

Art. 115

Entrave à l'exercice du droit syndical

L'entrave à l'exercice du droit syndical est frappée d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2 000 à 20 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement. En cas de récidive, les peines maximales peuvent être doublées.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve de la rectification d'une erreur matérielle.

Art. 116

Prélèvement irrégulier des cotisations syndicales

L'article 53 du présent projet interdit aux employeurs de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de leur personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci.

En cas d'infraction, l'article 116 prévoit une amende de 2 000 à 15 000 francs. En cas de récidive, elle peut être de 4 000 à 16 000 francs et d'un emprisonnement de deux mois à un an, ou l'une de ces deux peines seulement.

Pour les motifs invoqués aux articles 106, 111 et 114, votre commission vous propose de fixer l'amende maximale à 8 000 F en cas de première infraction et d'adopter l'article 116 ainsi amendé.

Article 117

Délit d'entrave à la désignation des délégués du personnel

Le délit d'entrave à la désignation des délégués du personnel et délégués de bord ou au libre exercice de leurs fonctions, est puni d'une amende de 2 000 à 20 000 francs et d'un emprisonnement de deux mois à un an ou de l'une de ces deux peines seulement. En cas de récidive, les peines maximales sont doublées.

Votre commission vous propose d'adopter deux amendements rédactionnels et l'article 117 ainsi modifié.

Article 118

Délit d'entrave à la constitution des comités d'entreprise

Cet article frappe de peines identiques à celles énoncées à l'article précédent le délit d'entrave à la constitution et au fonctionnement des comités d'entreprise et à la libre désignation de leurs membres.

Votre commission vous propose de l'adopter sans modification.

Article 119

Atteinte à l'indépendance d'un assesseur du tribunal du travail

Les peines prévues aux articles 117 et 118 sont applicables aux personnes ayant porté ou tenté de porter atteinte à l'indépendance ou à l'exercice régulier des fonctions d'assesseur du tribunal du travail.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 119 sans modification.

Article 120

Responsabilité civile des employeurs

Conformément à l'article 1384 du code civil, cet article reprend les termes de l'article L. 260-1 du code du travail métropolitain qui prévoit la responsabilité civile des employeurs du fait de leurs directeurs, gérants ou préposés.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 121

Entrave à l'accomplissement des fonctions de l'inspecteur du travail.

Les peines prévues aux articles 117, 118 et 119 sont applicables aux personnes ayant fait obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur du travail.

Ceux qui se rendent coupables d'actes de résistance, d'outrages ou de violence contre les inspecteurs et contrôleurs du travail se verront appliquer les pénalités prévues par le code pénal pour les infractions de même nature commises contre les officiers de police judiciaire.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 122

Infractions relatives au travail des femmes et enfants

Cet article reprend les dispositions des articles L. 260-2, L. 260-3 et L. 260-4 du code du travail métropolitain, qui figuraient en partie dans le code de 1952.

Il prévoit l'affichage et la publication du jugement en cas d'infraction relative au travail des femmes et des jeunes salariés, seulement lorsqu'il y a récidive.

Les pénalités ne sont toutefois pas applicables lorsque l'infraction relative au travail des enfants résulte uniquement d'une erreur provenant de la production d'actes de naissance ou livrets contenant de fausses énonciations. Il en est de même pour les infractions relatives au travail des femmes récemment accouchées, lorsque l'employeur n'a pas agi sciemment.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve d'un amendement rédactionnel.

LIVRE V

Ce livre n'a pas d'intitulé. Votre commission vous propose de lui attribuer celui de "Dispositions transitoires" qui correspond à son contenu.

Article 123

Appel des décisions rendues par les tribunaux du travail

L'article 102 prévoit que l'appel des décisions du tribunal du travail sera désormais formé devant la Cour d'appel.

Cet article 123 précise simplement que le tribunal de première instance reste compétent pour statuer sur les appels qui ont été formés devant lui avant l'entrée en vigueur du présent projet.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 124

Désignation des assesseurs du tribunal du travail

L'article 88 du présent projet institue un nouveau mode de désignation des assesseurs du tribunal du travail. L'assemblée générale des magistrats du siège de la Cour d'appel devra procéder à ces désignations dans le délai de trois mois qui suivra la publication de la loi.

Les assesseurs précédemment nommés resteront en fonction jusqu'à cette date.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article additionnel

Modalités d'application de la loi

Il vous est proposé d'inclure in fine un article additionnel dont l'objet est double :

- prévoir les modalités d'application de la loi,
- aménager des dispositions transitoires.

En effet, la mise en oeuvre de la présente loi présente plusieurs particularités juridiques. Certaines mesures d'application relèvent de l'Etat, d'autres du territoire, par délibérations de l'Assemblée territoriale. Le code de 1952 doit

rester applicable jusqu'au moment où ses dispositions seront remplacées. Mais, d'une part, il ne saurait être abrogé, puisqu'il restera en vigueur à Wallis et Futuna ainsi qu'à Mayotte, et, d'autre part, certains de ces articles devront être modifiés par des actes réglementaires. Il est donc utile, pour reprendre la formulation de l'exposé des motifs du présent projet, de préciser que 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 de 1952 et de ses mesures d'application qui entrent dans le champ de compétence du territoire, demeureront en vigueur.

Les dispositions relevant de la compétence d'Etat doivent quant à elles pouvoir être modifiées par des actes réglementaires.

Ainsi, il vous est proposé :

- de fixer un délai d'un an à l'Etat et au territoire pour prendre les mesures d'application du texte ;
- de maintenir en vigueur le Code de 1952 et ses textes d'application sous réserve des dispositions de la loi qui pourraient lui être contraires.

Il est à noter que les accords tripartites demeureront en vigueur, dans la mesure où ils ont été repris par des arrêtés territoriaux.

Votre commission vous demande d'adopter cet article additionnel afin d'éviter tout risque de vide juridique.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur

Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer.

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier (trois premiers alinéas). — La présente loi est applicable dans tous les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer.

Est considérée comme travailleur au sens de la présente loi, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne 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. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne sera tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni celui de l'employé.

Les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ne sont pas soumises aux dispositions de la présente loi.

Texte du projet de loi

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 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 poli-

Propositions de la commission

LIVRE PRÉLIMINAIRE DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier.

Sans modification.

Art. 2.

Alinéa sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

tique, 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.

Les emplois contractuels dans les administrations du territoire sont soumis...
... publi-

**TITRE III
DU CONTRAT DE TRAVAIL**

CHAPITRE II

De l'apprentissage.

Section 1. — De la nature et de la forme du contrat d'apprentissage.

Art. 52. — Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne, et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage.

LIVRE I

**PRINCIPES GÉNÉRAUX
DU DROIT DU TRAVAIL**

TITRE PREMIER

**CONVENTIONS
RELATIVES AU TRAVAIL**

CHAPITRE PREMIER

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 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.

LIVRE I

**PRINCIPES GÉNÉRAUX
DU DROIT DU TRAVAIL**

TITRE PREMIER

**CONVENTIONS
RELATIVES AU TRAVAIL**

CHAPITRE PREMIER

L'apprentissage.

Art. 3.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Le contrat doit être constaté par écrit, à peine de nullité. Il est rédigé en langue française et si possible dans la langue de l'apprenti.

Le contrat est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

CHAPITRE PREMIER

Du contrat de travail individuel.

Section 1. — *Dispositions d'ensemble.*

Art. 29 (premier alinéa). — Les contrats de travail sont passés librement.

Art. 30 (2^e et 3^e alinéas). — Son existence est constatée, sous réserve des stipulations de l'article 32, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut être rapportée par tous moyens.

Le contrat écrit est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

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 constate par écrit, une *traduction* 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.

CHAPITRE II

Contrat de travail.

Art. 4.

Sans modification.

Art. 5.

Lorsque le salarié...
... par écrit, une copie est rédigée...
... de ce
dernier. Seul le texte rédigé en français fait foi en justice.

Art. 6.

Sans modification.

Section III. — *De la résiliation du contrat.*

Art. 38 (premier alinéa : 1^{er} et 2^e phrases). — Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Art. 42 (1^{er} et 2^e alinéas). — Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat.

Les licenciements effectués sans motifs légitimes, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance et sa non-appartenance à un syndicat déterminé, en particulier, sont abusifs.

Art. 38 (1^{er} alinéa : 3^e phrase). — En l'absence de conventions collectives, un arrêté du chef de territoire, pris après avis de la commission consultative du travail, détermine les conditions et la durée du préavis, compte tenu, notamment, de la durée du contrat et des catégories professionnelles.

Art. 40. — Toute rupture de contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie responsable, de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

Cependant, la rupture de contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, en ce qui concerne la gravité de la faute.

Art. 42 (premier alinéa) voir infra art. 6 du projet de loi.

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. 7.

Sans modification.

Art. 8.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

**Section II. — De la conclusion
ou de l'exécution du contrat.**

Art. 9.

Art. 9.

Art. 31. — Le travailleur ne peut engager ses services qu'à temps ou pour un ouvrage déterminé.

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.

Le contrat...
... prévus par *délibération de l'assemblée territoriale*. Tout contrat...

Pour les travailleurs originaires du territoire, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut excéder deux ans. Cette durée ne pourra, sauf dérogation accordée par le ministre de la France d'outre-mer, excéder trois ans pour les travailleurs non originaires du territoire.

... indéterminée.

Art. 32 (premier alinéa) Tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à trois mois ou nécessitant l'installation des travailleurs hors de leur résidence habituelle doit être, après visite médicale de ceux-ci, constaté par écrit devant l'office de main-d'œuvre du lieu d'embauche ou, à défaut, devant l'inspecteur du travail et des lois sociales ou de son suppléant légal.

Art. 10.

Art. 10.

Art. 46 (premier alinéa). 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 entrepreneur et le personnel de l'entreprise. Leur résiliation ne peut intervenir que dans les formes et aux conditions prévues par la présente section.

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.

Sans modification.

Art. 11.

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.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

CHAPITRE III

CHAPITRE III

Du marchandage.

Du marchandage.

Art. 12.

Art. 12.

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'élu-der l'application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles du travail est interdite.

Sans modification.

CHAPITRE IV

CHAPITRE IV

CHAPITRE IV

De la convention
et des accords collectifs de travail.

Conventions et accords collectifs de travail.

Conventions et accords collectifs de travail.

Section I. — De la nature
et de la validité de la convention.

Art. 13.

Art. 13.

Art. 68. — La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Les conventions et accords collectifs de 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.

Sans modification.

La convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements.

Les conventions collectives déterminent leur champ d'application. Celui-ci peut être fédéral, territorial, régional ou local.

Art. 72 (2^e al.). — Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui.

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 groupe-ment d'employeurs, ou un ou plusieurs em-ployeurs pris individuellement.

Art. 71 (Première phrase du premier alinéa). — La convention collective doit être écrite en langue française à peine de nullité.

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

Art. 73 (premier alinéa). — A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressées, considérées comme les plus représentatives, ou de sa propre initiative, le chef de territoire ou de groupe de territoires provoque la réunion d'une

Peuvent adhérer à une convention ou un accord de travail, toute organisation syndicale

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une branche d'activité déterminée sur le plan fédéral, territorial, régional ou local.

Art. 70 (5^e al.). — Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement.

Art. 70 (3^e et 4^e al.). — La convention collective à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties.

La convention collective doit prévoir dans quelles formes et à quelle époque elle pourra être dénoncée, renouvelée ou révisée. La convention collective doit prévoir notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

Art. 76. — A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du chef de territoire ou de groupe de territoires, les dispositions des conventions collectives répondant aux conditions déterminées par la présente section peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, par arrêté du chef de territoire ou de groupe de territoires, pris après avis motivé de la commission consultative du travail.

Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Toutefois, le chef de territoire ou de groupe de territoires doit exclure de l'extension, après avis motivé de la commission consultative du travail, les dispositions qui seraient en contradiction avec les textes législatifs ou réglementaires en vigueur. Il peut, en outre, dans les mêmes conditions, extraire de la convention, sans en modifier l'économie, les clauses qui ne répondraient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application considéré.

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. 14.

Sans modification.

Art. 15.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

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.

Art. 16.

Sans modification.

CHAPITRE V

**Egalité de rémunération
et égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes.**

CHAPITRE V

**Egalité 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 particulières 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.

Art. 17.

Sans modification.

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.

TITRE IV

DU SALAIRE

CHAPITRE PREMIER

De la détermination du salaire.

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.

Art. 18.

Sans modification.

Par rémunération il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les autres avanta-

Art. 91. — A conditions égales de travail, de qualification professionnelle, et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut dans les conditions prévues au présent titre.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

CHAPITRE II

CHAPITRE VI

CHAPITRE VI

Du paiement du salaire.

Des salaires.

Des salaires.

Section I. — *Du mode de paiement du salaire.*

Art. 19.

Art. 19.

Art. 99 (premier alinéa). — Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire.

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.

Sans modification.

Art. 101 (2^e al.). — Sauf dérogation autorisée par l'inspecteur du travail et des lois sociales, les employeurs seront tenus de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin individuel de paye dont la contexture sera fixée par arrêté du chef de territoire, pris après avis de la commission consultative du travail. Mention sera faite par l'employeur du paiement du salaire sur un registre tenu à cette fin.

Art. 20.

Art. 20.

Art. 95 (2 premiers alinéas). — 1^o Des arrêtés du chef du territoire, pris après avis de la commission consultative du travail, fixent :

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.

Sans modification.

Les zones de salaires et les salaires minima interprofessionnels garantis ;

Art. 21.

Art. 21.

Art. 103 (3 premiers alinéas). — La créance de salaire des gens de service, des ouvriers, des commis et des façonniers est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur, dans les conditions prévues :

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.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

1° pour les gens de service, par l'article 2101 (4°), du code civil ;

2° pour les ouvriers, commis et façonniers, par l'article 549 du code de commerce.

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.

Art. 22.

Sans modification.

TITRE II
RÈGLEMENTATION DU TRAVAIL

TITRE II
RÈGLEMENTATION DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

CHAPITRE PREMIER

Age d'admission.

Age d'admission.

Art. 23.

Art. 23.

Art. 118. — Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze ans, sauf dérogation édictée par arrêté du chef de territoire, pris après avis de la commission consultative du travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent être demandées.

Un arrêté du chef de territoire fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

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.

Sans modification.

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|--|--|---|
| <p style="text-align: center;">TITRE V CONDITIONS DE TRAVAIL</p> | | |
| <p style="text-align: center;">CHAPITRE PREMIER</p> | <p style="text-align: center;">CHAPITRE II</p> | <p style="text-align: center;">CHAPITRE II</p> |
| <p style="text-align: center;">De la durée du travail.</p> | <p style="text-align: center;">Durée du travail.</p> | <p style="text-align: center;">Durée du travail.</p> |
| | <p style="text-align: center;">Art. 24.</p> | <p style="text-align: center;">Art. 24.</p> |
| <p><i>Art. 112 (premier alinéa).</i> — Dans tous les établissements publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe de tout âge, travaillant à temps, à tâche ou aux pièces, ne peut excéder quarante heures par semaine.</p> | <p>La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-neuf heures par semaine.</p> | <p>Sans modification.</p> |
| | <p style="text-align: center;">Art. 25.</p> | <p style="text-align: center;">Art. 25.</p> |
| <p><i>Art. 112 (5^e al.).</i> — Des arrêtés du chef de territoire, pris après avis de la commission consultative du travail, détermineront par branche d'activité et par catégorie professionnelle, s'il y a lieu, les modalités d'application de la durée du travail et des dérogations, ainsi que la durée maxima des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers.</p> | <p>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.</p> <p>Ces modalités d'application sont fixées après avis des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan territorial.</p> | <p>Sans modification.</p> |
| | <p style="text-align: center;">Art. 26.</p> | <p style="text-align: center;">Art. 26.</p> |
| <p><i>Art. 112 (2^e et 3^e al.).</i> — Les heures effectuées au-delà d'une durée légale de travail donneront lieu à une majoration de salaire.</p> | <p>Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée à l'article 24 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire.</p> | <p>Sans modification.</p> |

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Dans toutes les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur 2.400 heures pour l'année. Dans cette limite, la durée du travail sera fixée, dans chaque territoire, par arrêté du chef de territoire. Cet arrêté, qui fixera également la réglementation des heures supplémentaires et les modalités de leur rémunération, sera soumis à l'approbation du ministre de la France d'outre-mer.

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.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

La réglementation territoriale peut déroger aux dispositions du présent article pour le personnel navigant des entreprises d'armement maritime et des transports aériens. Celle-ci fixe notamment des mesures de compensation.

CHAPITRE II

CHAPITRE III

CHAPITRE III

Du travail de nuit.

**Travail de nuit.
Femmes et jeunes travailleurs.**

**Travail de nuit.
Femmes et jeunes travailleurs.**

Art. 113. — Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit sont fixées dans chaque territoire par arrêté du chef de territoire, pris après avis de la commission consultative du travail. Les heures de commencement et de fin de travail de nuit peuvent varier suivant les saisons.

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.

Sans modification.

Art. 114. — Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

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.

Alinéa sans modification.

Le travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie demeure régi par les dispositions des conventions internationales de Washington, étendues aux territoires relevant du ministre de la France d'outre-mer par les décrets du 28 décembre 1937.

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.

Les dispositions...
... de direction ou de *caractère* technique...

... travail manuel.

Art. 114. — Voir ci-dessus.

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

Sans modification.

Art. 27.

Art. 27.

Art. 28.

Art. 28.

Art. 29.

Art. 29.

Art. 30.

Art. 30.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

CHAPITRE IV

Du repos hebdomadaire.

Art. 120. — Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.

Un arrêté du chef de territoire, pris après avis de la commission consultative du travail, détermine les modalités d'application du paragraphe précédent, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos pourra exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement d'autres jours que le dimanche, soit être suspendu par compensation des fêtes rituelles ou locales, soit réparti sur une période plus longue que la semaine.

CHAPITRE V

Des congés et des transports.

Section I. — Des congés.

Art. 121 (3 premiers alinéas). — Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives, le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur :

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.

CHAPITRE IV

Repos hebdomadaire.

Art. 31.

Sans modification.

CHAPITRE V

Journée du premier mai.

Art. 32.

Sans modification.

CHAPITRE VI

Congés annuels.

Art. 33.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

1° A raison d'un minimum de cinq jours de congé par mois de service effectif, dans les cas visés à l'article 95 (3°).

2° Dans tous les autres cas, à raison d'un minimum de deux jours ouvrables de congé par mois de service effectif dans l'année de référence.

Art. 124 (premier alinéa).— L'employeur doit verser au travailleur, pendant toute la durée du congé, une allocation qui sera au moins égale aux salaires et indemnités — à l'exclusion des primes de rendement et de l'indemnité prévue à l'article 94 — dont le travailleur bénéficiait au cours des douze mois ayant précédé la date de départ en congé.

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.

Art. 34.
Sans modification.

CHAPITRE III

CHAPITRE VII

CHAPITRE VII

Du travail des femmes et des enfants.

Protection de la maternité.

Protection de la maternité.

Art. 116. — Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente peut quitter le travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

Art. 35.
Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Art. 35.
Sans modification.

A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives dont six semaines postérieures à la délivrance ; cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé.

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

Art. 117. — Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.

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.

La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.

La mère peut, pendant cette période, quitter son travail, sans préavis, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

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.

TITRE VI

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ — SERVICE MÉDICAL

CHAPITRE PREMIER

Hygiène et sécurité.

Art. 134. — Les conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail sont réglées par arrêté du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle pris après avis du comité technique consultatif. Ces arrêtés tiennent compte des conditions locales et tendent à assurer aux travailleurs une hygiène et une sécurité équivalentes à celles dont bénéficie le travailleur dans la métropole.

Ils précisent dans quels cas et dans quelles conditions l'inspecteur du travail et des lois sociales devra recourir à la procédure de la mise en demeure.

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.

CHAPITRE VIII

Hygiène, sécurité et conditions de travail.

Art. 36.

Sans modification.

Art. 37.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

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.

Art. 38.

Sans modification.

Art. 39.

Sans modification.

Art. 40.

Sans modification.

Art. 41.

Sans modification.

Art. 133. — Dans chaque groupe de territoires et dans chaque territoire est institué près l'inspection du travail et des lois sociales un comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Un arrêté du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, règle la composition et le fonctionnement de ce comité, dans lequel toutes les parties intéressées devront être représentées.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

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. 42.

Sans modification.

CHAPITRE IX

Médecine du travail.

Art. 43.

Toute entreprise ou *tout* établissement...

dont le rôle... .. médecins

salariés. .. santé des

TITRE III

Placement et emploi.

CHAPITRE PREMIER

Placement et emploi.

CHAPITRE II

Service médical.

Art. 138 (premier alinéa). — Toute entreprise ou établissement doit assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs.

TITRE VII

DES ORGANISMES ET MOYENS D'EXÉCUTION

CHAPITRE V

Du placement.

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|---|---|---|
| <p><i>Art. 174</i> (6 premiers alinéas). — Il est institué un office de main-d'œuvre chargé du service de l'emploi des travailleurs orientés vers les territoires d'outre-mer.</p> <p>Cet office, rattaché à l'inspection générale du travail et des lois sociales et placé sous son contrôle :</p> <ul style="list-style-type: none">— centralise les demandes et offres d'emploi ;— organise, avec la collaboration des services et établissements métropolitains, la formation professionnelle complémentaire des travailleurs ;— procède à l'orientation, au transfert et au placement ;— règle, en liaison avec l'office national d'immigration, les modalités de recrutement de la main-d'œuvre étrangère. <p><i>Art. 178.</i> — Dans les régions où est organisé un office de la main-d'œuvre, il est interdit, sauf aux syndicats professionnels visés au titre II de la présente loi, de maintenir ou d'ouvrir, sous quelque forme que ce soit, un bureau ou un office privé de placement. Cette intervention ne peut ouvrir droit à une indemnité.</p> | <p style="text-align: center;">Art. 44.</p> <p>Un organisme public est seul habilité à effectuer le placement des travailleurs, sauf dérogation que le territoire accorde en faveur de bureaux de placements privés gratuits.</p> | <p style="text-align: center;">Art. 44.</p> <p>Sans modification.</p> |
| <p><i>Art. 174.</i> (8^e et 9^e alinéas). — L'office régional de la main-d'œuvre, placé sous l'autorité et le contrôle permanent de l'inspecteur du travail et des lois sociales, est chargé :</p> <p>De la réception des offres et demandes d'emploi, du placement ;</p> | <p style="text-align: center;">Art. 45.</p> <p>Tout travailleur recherchant un emploi doit requérir son inscription auprès de l'organisme public visé à l'article 44.</p> <p>Tout employeur est tenu de notifier à cet organisme toute place vacante dans son entreprise.</p> | <p style="text-align: center;">Art. 45.</p> <p>Sans modification.</p> |
| <p><i>Art. 175.</i> — Des arrêtés du chef de territoire, pris après avis de la commission consultative du travail et de l'office de main-d'œuvre, peuvent déterminer, en fonction des nécessités économiques, démographiques et sociales, les possibilités d'embauchage des entreprises.</p> <p><i>Art. 172.</i> — Il est institué un dossier du travailleur, conservé par l'office de la main-d'œuvre du lieu de l'emploi.</p> | <p style="text-align: center;">Art. 46.</p> <p>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 :</p> <p>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 ;</p> | <p style="text-align: center;">Art. 46.</p> <p><i>Le territoire détermine, après avis des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan territorial, les établissements ou professions dans lesquels tout embauchage ou résiliation du contrat de travail doit être porté à la connaissance de l'autorité administrative compétente.</i></p> <p>1° alinéa supprimé ;</p> |

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

(1^{re} phrase). Tout travailleur embauché fait l'objet dans les quarante-huit heures d'une déclaration établie par l'employeur et adressée par ce dernier à l'office de la main-d'œuvre.

(3^e alinéa). Tout travailleur quittant une entreprise doit faire l'objet d'une déclaration établie dans les mêmes conditions mentionnant la date du départ de l'entreprise.

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

2° alinéa supprimé ;

Art. 47.

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.

Sans modification.

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.

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.

Les travailleurs ayant involontairement perdu leur emploi, aptes au travail, et qui sont à la recherche d'un emploi, ont droit à une aide dont les modalités d'application relèvent de la réglementation territoriale.

Art. 49.

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.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

CHAPITRE II

CHAPITRE II

Travail clandestin.

Travail clandestin.

Art. 50.

Art. 50.

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

Sans modification.

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 II

TITRE IV

TITRE IV

DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

LES GROUPEMENTS
PROFESSIONNELS, LA
REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

LES GROUPEMENTS
PROFESSIONNELS, LA
REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

CHAPITRE PREMIER

CHAPITRE PREMIER

CHAPITRE PREMIER

De l'objet des syndicats professionnels et de leur constitution.

Statut juridique des syndicats.

Statut juridique des syndicats.

Art. 51.

Art. 51.

Art. 3. - Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.

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.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

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

CHAPITRE II

CHAPITRE II

De la capacité civile des syndicats professionnels.

Exercice du droit syndical dans les entreprises.

Exercice du droit syndical dans les entreprises.

Art. 12. — Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens, meubles ou immeubles.

Art. 13. — 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.

Art. 52.

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.

Sans modification.

Art. 53.

Art. 53.

Article premier (3^e alinéa). — 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.

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.

Sans modification.

Art. 54.

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.

Sans modification.

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.

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|---|--|------------------------------------|
| Loi 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer. | 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. | Art. 55. Sans modification. |
| TITRE VII | | |
| DES ORGANISMES ET MOYENS D'EXÉCUTION | | |
| CHAPITRE III | CHAPITRE III | CHAPITRE III |
| Des délégués du personnel. | Délégués du personnel. | Délégués du personnel. |
| | Art. 56. | Art. 56. |
| <i>Art. 164 (3 premiers alinéas).</i> — Les délégués du personnel sont élus ; la durée de leur mandat est d'un an ; ils peuvent être réélus. Un arrêté du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, pris après avis des commissions consultatives du travail intéressées, fixe : | Dans les entreprises comprenant un effectif minimum de salariés, ces derniers élisent des délégués du personnel. | Sans modification. |
| — le nombre de travailleurs à partir duquel et les catégories d'établissements dans lesquels l'institution de délégués du personnel est obligatoire ; | | |
| — le nombre des délégués et leur répartition sur le plan professionnel ; | | |
| <i>Art. 164 (8^e al.).</i> — Les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ; | 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. | Art. 57. |
| <i>Art. 168.</i> — Les délégués du personnel ont pour mission : | Les délégués du personnel et les délégués de bord ont pour mission : | Sans modification. |
| — de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaires ; | — 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 et des lois sociales de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ; | — 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. | |

Dispositions en vigueur

— de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

— de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

TITRE X

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 238. — Il sera créé, partout où sera jugé possible, par décret du Président de la République pris sur proposition du ministre de la France d'outre-mer, des caisses chargées du financement des œuvres sociales d'entreprises, telles que cantines, coopératives de consommation, organisation des loisirs et de l'habitat.

Ces caisses seront alimentées par des cotisations d'employeurs et des subventions des pouvoirs publics ; elles pourront également recevoir des dons et legs.

Elles seront gérées avec le concours des représentants des travailleurs.

Texte du projet de loi

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 l'année à venir.

Il est consulté en matière de formation professionnelle du personnel.

Propositions de la commission

Art. 58.

Sans modification.

CHAPITRE IV

Comités d'entreprise.

Art. 59.

Sans modification.

Art. 60.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

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.

Art. 61.

Sans modification.

Art. 62.

Sans modification.

Art. 63.

Sans modification.

Art. 64.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions du rapporteur

CHAPITRE IV

**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.

CHAPITRE IV

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

Art. 65.

Sans modification.

TITRE VII

**DES ORGANISMES ET
MOYENS D'EXÉCUTION**

CHAPITRE III

Des délégués du personnel.

Art. 164. — Les délégués du personnel sont élus ; la durée de leur mandat est d'un an ; ils peuvent être réélus. Un arrêté du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, pris après avis des commissions consultatives du travail intéressées, fixe :

(6^e al.). La durée, considérée et rémunérée comme temps de travail, dont disposent les délégués pour l'accomplissement 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.

Art. 165. — Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité des délégués du personnel ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix qui statue d'urgence et en dernier ressort.

La décision du juge de paix peut être déférée à la Cour de cassation. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par l'article 23 du décret organique du 2 février 1852 modifié par les lois des 30 novembre 1875, 6 février et 31 mars 1914. Il est porté devant la chambre sociale.

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. 66.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Art. 167. — Tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant devra être soumis à la décision de l'inspection du travail et des lois sociales.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied provisoire de l'intéressé en attendant la décision définitive.

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'Etat* 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.

Art. 67.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

L'annulation...
sur...
ordonné par la *juridiction administrative*,
d'une...
...dans un délai de deux mois...

... équiva-
lent.

Alinéa sans modification.

Lorsque...

... du présent article ou l'expiration de ce délai dans le cas contraire.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

CHAPITRE VI

Education 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 œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise est institué par convention ou accords collectifs du travail.

TITRE VIII

DES DIFFERENDS DU TRAVAIL

CHAPITRE II

Du différend collectif.

Art. 209 (premier alinéa). — Tout différend collectif est immédiatement notifié par les parties à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort du lieu du travail.

TITRE V

CONFLITS COLLECTIFS

CHAPITRE PREMIER

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.

CHAPITRE VI

Education ouvrière et formation syndicale.

Art. 68.

Les salariés...
... consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, ...
... agréés, après avis des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan territorial, ont droit...

... rémunéré.

CHAPITRE VII

Droit d'expression des salariés.

Art. 69.

Sans modification.

TITRE V

CONFLITS DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

Règles particulières aux conflits collectifs.

Art. 70.

L'exercice du droit de grève dans les conditions définies ci-après, n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Il ne saurait donner...

Dispositions en vigueur

Art. 218 bis (premier alinéa). — Sont interdits tout lock-out et toute grève avant épuisement des procédures fixées par la présente réglementation ou en violation des dispositions d'un accord de conciliation, d'une recommandation ou d'une sentence ayant acquis force exécutoire.

(6^e al.). La grève déclenchée après formation de l'opposition à la sentence du conseil d'arbitrage n'entraîne pas la rupture du contrat de travail ».

Texte du projet de loi

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'Etat, 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.

Propositions de la commission

... plein droit.

Division et intitulé,
supprimés.

Art. 71.

Supprimé.

Art. 72.

Lorsque les salariés font usage du droit de grève, la cessation...

... préavis.

Dans les services de l'Etat, du Territoire et des communes comptant plus de 10.000 habitants, ainsi que dans les entreprises, organismes et établissements publics ou privés chargés de la gestion d'un service public, le préavis doit obligatoirement émaner de l'organisation...

... service intéressé.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

CHAPITRE III

CHAPITRE III

Conciliation, médiation et arbitrage.

Autres dispositions.

Art. 73.

Art. 73.

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

Alinéa sans modification.

Art. 209 (Deuxième alinéa et première phrase du troisième alinéa). — Il doit être soumis en vue de son règlement amiable aux procédures définies ci-après.

Les parties sont convoquées par l'inspecteur du travail et des lois sociales qui procède à la conciliation.

Art. 210. — En cas d'échec de la procédure de conciliation le différend est soumis à la procédure de recommandation.

Art. 216 (Premier alinéa). — En cas d'opposition, le différend est porté dans les trois jours francs devant le conseil d'arbitrage saisi par acte écrit de l'inspecteur du travail et des lois sociales qui transmet sans délai le dossier complet de l'affaire.

Art. 218 (1^{re} phrase du premier alinéa). — Les recommandations d'experts qui ont acquis force exécutoire et les sentences du conseil d'arbitrage peuvent faire l'objet devant la cour supérieure d'arbitrage instituée par la loi du 11 février 1950 d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi.

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

Alinéa sans modification.

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

Les dispositions...
... grève tel
que défini par la présente loi.

Art. additionnel après l'article 73.

Tout salarié ou tout employeur peut demander à l'inspecteur du travail ou à son délégué de régler un différend à l'amiable. En l'absence ou en cas d'échec de ce règlement amiable, le différend peut être porté devant le tribunal du travail.

TITRE X

TITRE VI

TITRE VI

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

**DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE**

**DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE**

Art. 74.

Art. 74.

Art. 236. — L'orientation et la formation professionnelles seront organisées par décrets

La formation professionnelle continue est une obligation territoriale.

Alinéa sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

du Président de la République, pris sur le rapport du ministre de la France d'outre-mer et après avis de l'assemblée de l'Union française.

Les dépenses afférentes à l'orientation et à la formation professionnelles sont inscrites pour les parts incombant aux budgets généraux et locaux, au titre des dépenses obligatoires.

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'Etat 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.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

L'Etat...

... sociale, et
de ceux du fonds national de l'emploi.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

TITRE VI BIS

PARTICIPATION

Art. additionnel après l'article 74.

Les conditions et modalités d'application de la participation des salariés aux fruits de l'expansion de l'entreprise sont définies par la réglementation territoriale.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

TITRE VII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Art. 75.

Après avis des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives concernées, le territoire peut, pour certaines professions, 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 premier du titre III, des chapitres 2, 4 et 7 du titre IV ne sont pas applicables à l'Etat, aux collectivités publiques ni aux établissements publics à caractère administratif.

TITRE VII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Art. 75.

Après...

d'application du présent livre.

Art. 76.

Sans modification.

Art. 77.

Sans modification.

Art. 78.

Les dispositions du chapitre VIII du titre II, du chapitre premier du titre III et des chapitres II, IV et VII du titre IV du présent Livre ne sont pas applicables aux personnels des établissements et services dépendant du ministère de la défense. Un règlement particulier pris par le ministre chargé de la défense, définit les modalités d'application des chapitres IV et IX du titre II du présent Livre à leurs personnels civils.

Les dispositions des articles 41 et 42 de la présente loi, du chapitre premier du titre III et des chapitres II, IV et VII du titre IV du présent

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier (4^e al.). — Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis, lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît la présente loi.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

TITRE VII

LIVRE II

LIVRE II

DES ORGANISMES ET MOYENS D'EXÉCUTION

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

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

CHAPITRE PREMIER

Inspection du travail.

Inspection du travail.

Des organismes administratifs.

Art. 79.

Art. 79.

Art. 145. — L'inspection du travail et des lois sociales outre-mer est chargée de toutes les questions intéressant la condition des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi des travailleurs : mouvements de main-d'œuvre, d'orientation et formation professionnelle, placement.

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

Alinéa sans modification.

L'inspection du travail et des lois sociales :
élabore les règlements de sa compétence ;
veille à l'application des dispositions édictées en matière de travail et de protection des travailleurs ;

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.

Alinéa supprimé.

éclaire de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs ;

Livre, ne sont pas applicables aux personnels des services et établissements publics de l'Etat autres que ceux mentionnés à l'alinéa précédent. Un règlement particulier définit les modalités d'application du chapitre IV du titre II du présent Livre à ces personnels.

Les dispositions des articles 41 et 42 de la présente loi, du chapitre premier du titre III et des chapitres II, IV et VII du titre IV du présent Livre ne sont pas applicables aux personnels des services et établissements publics à caractère administratif du territoire, ainsi qu'aux collectivités publiques du territoire.

Art. additionnel après l'article 78.

Les mesures d'application nécessaires à la mise en œuvre des principes généraux définis par le présent Livre font l'objet de délibérations de l'assemblée territoriale sous réserve des dispositions de l'article 16, du quatrième alinéa de l'article 27, du cinquième alinéa de l'article 31 et de l'article 78.

Dispositions en vigueur

coordonne et contrôle les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;

procède à toutes études et enquêtes ayant trait aux différents problèmes sociaux intéressant les territoires d'outre-mer, à l'exclusion de ceux qui relèvent des services techniques avec lesquels l'inspection du travail et des lois sociales peut toutefois être appelée à collaborer.

Art. 146. — Les inspecteurs du travail et des lois sociales ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes dans le cadre de la législation du travail en vigueur.

Art. 148 (premier alinéa). — L'organisation et le fonctionnement des services de l'inspection du travail et des lois sociales sont fixés par arrêté du ministre de la France d'outre-mer, après consultation des chefs de territoire.

Art. 154. — Les inspecteurs du travail et des lois sociales ont le pouvoir de :

a) Pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure du jour, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées les personnes jouissant de la protection légale, et de les inspecter. Ils devront prévenir, au début de leur inspection, le chef d'entreprise ou le chef d'établissement ou son suppléant : celui-ci pourra les accompagner au cours de leur visite ;

b) Pénétrer la nuit dans les locaux où il est constant qu'il est effectué un travail de nuit collectif ;

c) Requérir, si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et sous les mêmes sanctions que les inspecteurs du travail et des lois sociales ;

d) Se faire accompagner, dans leurs visites, d'interprètes officiels assermentés et des délégués du personnel de l'entreprise visitée, ainsi

Texte du projet de loi

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

Propositions de la commission

Art. 80.

Sans modification.

Art. 81.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

que des médecins et techniciens visés au paragraphe c) ci-dessus ;

e) Procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment :

1° Interroger, avec ou sans témoin, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut sembler nécessaire ;

2° Requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application ;

3° Prélever et emporter aux fins d'analyse en présence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement ou de son suppléant et contre reçu, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

Art. 151 (premier al.). — Les inspecteurs du travail et des lois sociales prêtent serment de bien et fidèlement remplir leur charge et de ne pas révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Art. 157. — Les médecins inspecteurs du travail peuvent être placés auprès des inspecteurs du travail et des lois sociales.

Leurs attributions et les conditions de nomination et de rémunération sont déterminées par décret contresigné par le ministre de la France d'outre-mer, le ministre des finances et le secrétaire d'Etat à la fonction publique.

Art. 158 (3° et 4° al.). — Dans les parties d'établissements ou établissements militaires employant de la main-d'œuvre civile dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service, le contrôle de l'exécution des dispositions applicables en matière de travail est assuré par les

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.

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'inspecteur 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'Etat 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 disposi-

Art. 82.

Sans modification.

Art. 83.

Sans modification.

Art. 84.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet. Cette désignation est faite sur proposition de l'autorité militaire compétente ; elle est soumise à l'approbation du ministre de la France d'outre-mer.

La nomenclature de ces parties d'établissements ou établissements est dressée par arrêté du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle sur proposition de l'autorité militaire compétente et soumise à l'approbation du ministre de la France d'outre-mer.

TITRE VIII

DES DIFFERENDS DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

Du différend individuel.

Art. 180. — Il est institué des tribunaux du travail qui connaissent des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les travailleurs et leurs employeurs.

Ces tribunaux ont qualité pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs aux conventions collectives ou aux arrêtés en tenant lieu. Leur compétence s'étend également aux différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail.

Texte du projet de loi

tions 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 fixé par décret en Conseil d'Etat.

Art. 85.

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

LIVRE III

TRIBUNAUX DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

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.

Propositions de la commission

Art. 85.

Un décret...

... du présent livre, ainsi

travail.

LIVRE III

TRIBUNAUX DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

Attributions et institution des tribunaux du travail.

Art. 86.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa supprimé.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

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

Alinea sans modification.

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

Alinea sans modification.

CHAPITRE II

CHAPITRE II

Organisation et fonctionnement des tribunaux du travail.

Organisation et fonctionnement des tribunaux du travail.

Art. 87.

Art. 87.

Art. 184. — Le tribunal du travail est composé :

1° D'un magistrat désigné par le chef du service judiciaire, président.

A titre exceptionnel, et tant que les cadres des magistrats seront insuffisants, cette présidence pourra être assurée par un fonctionnaire désigné par le chef de territoire, sur proposition des chefs des services judiciaires.

En cas d'absence, de congé ou d'empêchement du magistrat, la présidence du tribunal pourra être assurée par un fonctionnaire désigné comme il est dit ci-dessus.

2° De deux assesseurs employeurs et de deux assesseurs travailleurs, pris parmi ceux figurant sur les listes établies en conformité de l'article 185 ci-après. Le président désigne, pour chaque affaire, les assesseurs employeurs et travailleurs appartenant à la catégorie intéressée.

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

Si l'un des assesseurs fait défaut, le plus jeune membre de la catégorie en surnombre ne siège pas.

Un agent administratif désigné par le chef de territoire est attaché au tribunal en qualité de secrétaire.

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.

Art. 88.

Art. 185. — Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés par arrêté du chef de territoire. Ils sont choisis sur des listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives ou, en cas de carence de cel-

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.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

les-ci, par l'inspection du travail et des lois sociales et comportant un nombre de noms double de celui des postes à pourvoir.

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

Les assesseurs ou leurs suppléants doivent justifier de la possession de leurs droits civils et politiques.

Ils doivent, en outre, n'avoir subi aucune condamnation à une peine correctionnelle, à l'exception toutefois :

1° Des condamnations pour délits d'imprudence hors le cas de délit de fuite concomitant ;

2° Des condamnations prononcées pour infractions, autres que les infractions qualifiées délits, à la loi du 24 juillet 1867 sur les sociétés, mais dont cependant la répression n'est pas subordonnée à la preuve de la mauvaise foi de leurs auteurs et qui ne sont passibles que d'une amende.

Sont déchus de leur mandat les assesseurs qui sont frappés de l'une des condamnations visées ci-dessus ou qui perdent leurs droits civils et politiques.

(Voir également art. 188 *infra*.)

Art. 187. — Le président, s'il n'est pas magistrat, les assesseurs et leurs suppléants prêtent, devant le tribunal de première instance du ressort, 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.

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 détermina-

Art. 89.

Sans modification.

CHAPITRE III

Statut des assesseurs.

Art. 90.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Art. 188. — Les fonctions d'assesseurs titulaires ou suppléants des tribunaux du travail sont gratuites.

Toutefois, pourront être allouées aux assesseurs des indemnités de séjour et de déplacement, dont le montant, qui ne pourra être inférieur au montant des salaires et indemnités perdus, sera fixé par arrêté du chef de territoire.

tion 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'Etat 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.

Alinéa sans modification.

En outre...

... allouées aux assesseurs salariés et employeurs.

Art. 91.

Sans modification.

Art. 92.

Sans modification.

Art. 93.

Sans modification.

Art. 94.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Art. 186. — Tout assesseur titulaire ou suppléant qui aura gravement manqué à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions sera 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 du travail au procureur de la République.

Ce procès-verbal est transmis par le procureur de la République avec son avis au chef du service judiciaire du territoire.

Par arrêté motivé du chef de territoire pris sur proposition du chef du service judiciaire, les peines suivantes peuvent être prononcées :

La censure ;

La suspension pour un temps qui ne peut excéder six mois ;

La déchéance.

Tout assesseur contre lequel la déchéance a été prononcée ne peut être désigné à nouveau aux mêmes fonctions.

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 :
— la 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. 95.

Sans modification.

Art. 96.

Sans modification.

Art. 97.

Sans modification.

| Dispositions en vigueur | Texte du projet de loi | Propositions de la commission |
|--|--|--|
| | Art. 98. | Art. 98. |
| <p><i>Art. 196.</i> — Les assesseurs du tribunal du travail peuvent être récusés :</p> <p>1° quand ils ont un intérêt personnel à la contestation ;</p> <p>2° quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré ;</p> <p>3° si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu procès pénal ou civil entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou allié en ligne directe ;</p> <p>4° s'ils ont donné un avis écrit sur la contestation ;</p> <p>5° s'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.</p> <p>La récusation est formée avant tout débat. Le président statue immédiatement. Si la demande est rejetée, il est passé outre au débat ; si elle est admise, l'affaire est renvoyée à la prochaine audience où doivent siéger le ou les assesseurs suppléants.</p> | <p>Les assesseurs peuvent être récusés :</p> <p>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 ;</p> <p>2° quand ils sont parents ou alliés d'une des parties jusqu'au degré de cousin germain inclusivement ;</p> <p>3° si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu action judiciaire, <i>criminelle</i> ou civile entre eux et l'une des parties ou son conjoint ou ses parents ou alliés en ligne directe ;</p> <p>4° s'ils ont donné un avis écrit dans l'affaire ;</p> <p>5° s'ils sont employeurs ou salariés de l'une des parties en cause.</p> | <p>Alinéa sans modification.</p> <p>1° alinéa sans modification.</p> <p>2° alinéa sans modification.</p> <p>3° si, dans l'année... ... judiciaire, <i>pénale</i> ou civile.</p> <p>... directe ;</p> <p>4° alinéa sans modification.</p> <p>5° alinéa sans modification.</p> |
| <p>CHAPITRE IV</p> <p>Procédure et voies de recours.</p> | | |
| | Art. 99. | Art. 99. |
| <p><i>Art. 192.</i> — Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés devant le tribunal du travail. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un travailleur ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, soit par un avocat régulièrement inscrit au barreau ou un avocat-défenseur, soit encore par un représentant des organisations syndicales auxquelles elles sont affiliées. Les employeurs peuvent, en outre, être représentés par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement.</p> <p>Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit être constitué par écrit.</p> | <p>Les parties peuvent se faire assister ou représenter devant le tribunal du travail <i>de la cour d'appel</i> 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.</p> <p>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.</p> | <p>Les parties... ... du travail <i>et</i> <i>devant</i> la cour d'appel...</p> <p>... par écrit.</p> <p>Alinéa sans modification.</p> |

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Art. 100.

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

Art. 100.

Sans modification.

Art. 101.

Art. 204. - Les jugements du tribunal du travail sont définitifs et sans appel, sauf du chef de la compétence, lorsque le chiffre de la demande n'excède pas trente-six mille francs en monnaie métropolitaine. Au-dessus de trente-six mille francs en monnaie métropolitaine, les jugements sont susceptibles d'appel devant la justice de paix à compétence étendue ou le tribunal de première instance.

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.

Sans modification.

Art. 102.

Art. 206. - Dans les quinze jours du prononcé du jugement, appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 190.

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

Sans modification.

L'appel est transmis, dans la huitaine de la déclaration d'appel, à la justice de paix à compétence étendue ou au tribunal de première instance du ressort, avec une expédition du jugement et des lettres, mémoires et documents, déposés par les parties en première instance et en appel.

L'appel est jugé sur pièces. Toutefois, les parties peuvent demander à être entendues ; en ce cas, la représentation des parties obéit aux règles fixées par l'article 192.

Art. 103.

Art. 207. - La Cour de cassation connaît des recours en cassation contre les jugements rendus en dernier ressort.

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

Sans modification.

Le pourvoi est introduit et jugé dans les formes et conditions prévues aux articles 36 et suivants de la loi du 23 juillet 1947 relative à l'organisation et à la procédure de la Cour de cassation.

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

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

LIVRE IV

LIVRE IV

PÉNALITÉS

PÉNALITÉS

Art. 104.

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.

Sans modification.

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.

Sont passibles d'une amende de 4.000 FF à 30.000 F (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.

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 :

Sous réserve...

à un an et d'une amende... .. de deux mois

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 ;

Alinéa sans modification ;

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

Alinéa sans modification ;

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

TITRE IX

PÉNALITÉS

Art. 225. — Seront punis d'une amende de 6 à 60 F, et, en cas de récidive, d'une amende de 60 à 150 F et d'un emprisonnement de six jours à dix jours ou de l'une de ces deux peines seulement :

b) (3^e alinéa.) — Les auteurs d'infractions aux arrêtés prévus aux articles 29 (§ 2), 115, 122, 134, 164 et 175.

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.

Art. 107.

Lorsqu'une des infractions en matière 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.

Alinéa sans modification.

Art. 106.

Les chefs...

... l'article 36 et par les délibérations de l'Assemblée territoriale prises pour son application sont punis d'une amende de 500 FF à 8.000 FF (9.090 FCFP à 145.440 FCFP).

Alinéa sans modification.

En cas de récidive, les infractions auxquelles se réfère le premier alinéa du présent article sont passibles d'un emprisonnement...

... seulement.

Toutefois, aucune infraction nouvelle ne pourra être relevée pour la même cause pendant le cours du délai qui aura éventuellement été accordé en vertu des dispositions de l'article 108.

Alinéa sans modification.

Art. 107.

Lorsqu'une...

... involontairement des blessures, coups ou *maladies* n'entraînant...

... de l'employeur.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

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. 108.

En cas d'infraction aux dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité...

... 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. 109.

Sans modification.

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. 110.

Sans modification.

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. 111.

Toute personne...

... de 2.000 FF
à 8.000 FF (36.360 FCFP à 145.440 FCFP)
ou...

... récidive.

Art. 229. — Seront punis d'une amende de 60 à 300 F et, en cas de récidive, d'une amende de 300 à 1.500 F les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 110, sauf en matière d'affichage, 111 et 178.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

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 qui-conque 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. 112.

Supprimé.

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.

Art. 113.

Sans modification.

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 affiché 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.

Art. 114.

Les directeurs...

... de 2.000 FF à 8.000 FF (36.360 FCFP à 145.440 FCFP).
La dissolution...

... République.

En cas...

... sera de 2.000 FF à 8.000 FF (36.360 FCFP à 145.440 FCFP).

Art. 223. — Les infractions aux dispositions des articles 3 à 6 inclus, 18, et de l'article 25, seront poursuivies contre les directeurs ou administrateurs des syndicats et punies d'une amende de 6 à 60 F.

Au cas de fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des administrateurs ou directeurs, l'amende pourra être portée à 75 F.

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).

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Les peines prévues par les articles 7 à 11 de la loi du 25 juin 1857 contre les auteurs de contrefaçon, apposition, imitation ou usage frauduleux des marques de commerce sont applicables en matière de contrefaçon, apposition, imitation ou usage frauduleux de marques syndicales ou labels.

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 prélevé 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 272.000 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 2.900 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'établis-

Art. 115.

Toute entrave...

... sera punie d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende...
... seulement.

Alinéa sans modification.

Art. 116.

Les chefs...

... d'une amende de 2.000 FF à 8.000 FF (36.360 FCFP à 145.440 FCFP) et...

... seulement.

Art. 117.

Quiconque...

... 65 et des délibérations de l'Assemblée territoriale prises pour...

... sera puni d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 FF...
... seulement.

Alinéa sans modification.

Art. 118.

Sans modification.

Art. 227. — Sera puni d'une amende de 7,50 à 75 F et d'un emprisonnement de six jours à un an ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions.

En cas de récidive dans le délai d'une année, l'emprisonnement sera toujours prononcé. Les infractions pourront être constatées, soit par l'inspection du travail et des lois sociales, soit par les officiers de police judiciaire.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

sement, 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 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.

Art. 230. — Sera punie d'une amende de 150 à 300 F et d'un emprisonnement de quinze jours à trois mois ou de l'une de ces deux peines seulement toute personne qui s'est opposée ou a tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux inspecteurs et contrôleurs du travail et aux chefs de circonscriptions administratives agissant comme suppléant de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

En cas de récidive, l'amende est de 300 à 600 F et l'emprisonnement de un mois à six mois.

En cas de double récidive, l'emprisonnement est obligatoirement prononcé.

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).

Art. 119.

Sans modification.

Art. 120.

Sans modification.

Art. 121.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

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 ou de leurs suppléants.

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. 225. — Seront punis d'une amende de 6 à 60 F, et, en cas de récidive, d'une amende de 60 à 150 F et d'un emprisonnement de six jours à dix jours ou de l'une de ces deux peines seulement :

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.

Art. 122.
1° Alinéa sans modification.

a) les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 36, 118, 121, 122, 124, 125, 130, 131 (§ 2), 136 et 171, avant-dernier paragraphe ;

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

Alinéa sans modification.

b) les auteurs d'infractions aux arrêtés prévus aux articles 29 (§ 2), 115, 122, 134, 164 et 175.

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.

2° Alinéa sans modification.

.....
Dans le cas d'infraction à l'article 118, les pénalités ne seront pas encourues si l'infraction a été l'effet d'une erreur portant sur l'âge des enfants commise lors de l'établissement du carnet de travailleur.

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

3° En cas...

a) *agi* sciemment.

... que s'il

LIVRE V

LIVRE V

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

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. 123.

Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

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.

Art. 124.

Sans modification.

Art. additionnel après l'article 124.

Les textes réglementaires prévus aux articles 16, 27, 31, 78, 84, 85, 86 et 92 seront publiés dans le délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi.

Les mesures d'application prévues à l'article 78 bis feront l'objet de délibérations de l'Assemblée territoriale dans le même délai que celui mentionné à l'alinéa précédent.

Jusqu'à la publication des textes visés aux deux alinéas précédents, les dispositions de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer et ses textes d'application, demeurent en vigueur sur le territoire sous réserve des dispositions de la présente loi.