

CODE DU TRAVAIL APPLICABLE DANS LE TERRITOIRE DES ILES WALLIS-ET-FUTUNA

LOI N° 52-1322 DU 15 DECEMBRE 1952 MODIFIEE
INSTITUANT UN CODE DU TRAVAIL DANS LES TERRITOIRES
ET TERRITOIRES ASSOCIES RELEVANT DU MINISTERE
DE LA FRANCE D'OUTRE-MER

ET ANNEXES

DERNIERE MISE A JOUR : 1^{ER} JUILLET 2017

① **AVERTISSEMENT !**

LE PRESENT DOCUMENT COMPORTE LES TEXTES DE LOI (EN NOIR) AVEC CERTAINS TEXTES DE LOI QUI RENVOIE A L'AIT (EN BLEU) MAIS AUSSI A DES TEXTES DE LOIS QUI CONCERNENT L'HYGIENE ET LA SECURITE (EN JAUNE) LES ARRETES PRIS EN APPLICATION D'UN TEXTE DE LOI (SUR FOND GRIS) LES JURISPRUDENCES (SUR FOND ROSE) AVEC CERTAINS ARTICLES QUI RELEVANT DU CODE PENAL (SUR FOND VERT)

SOMMAIRE

TITRE 1er – Dispositions générales	4
TITRE II – Des syndicats professionnels*.....	5
Chapitre 1er – De l’objet des syndicats professionnels et de leur constitution.....	5
Chapitre II – De la capacité civile des syndicats professionnels.....	6
Chapitre III – Des marques syndicales.....	7
Chapitre IV – Des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites	7
Chapitre V – Des unions de syndicats.....	7
Chapitre VI	7
TITRE III - Du contrat de travail*	7
Chapitre 1er – Du contrat de travail individuel.....	8
Section I – Dispositions d’ensemble.....	8
Section II – De la conclusion ou de l’exécution du contrat.....	9
Section III – De la résiliation du contrat	11
Chapitre II -De l’apprentissage	13
Section I – De la nature et de la forme du contrat d’apprentissage.....	13
Section II – Des conditions du contrat.....	14
Section III – Des devoirs des maîtres et des apprentis.....	14
Chapitre III -Du tâcheronnat.....	14
Chapitre IV – De la convention et des accords collectifs de travail.....	15
Section I – De la nature et de la validité de la convention.....	15
Section II – Des conventions collectives susceptibles d’être étendues et de la procédure d’extension	18
Section III – Des accords collectifs d’établissements	18
Section IV – Des conventions collectives dans les services, entreprises et établissements publics ()	18
Section V – De l’exécution de la convention.....	18
Chapitre V – Du cautionnement.....	19
TITRE IV – Du salaire	19
Chapitre 1ER – De la détermination du salaire	20
Chapitre II -Du paiement du salaire.....	20
Section I – Du mode de paiement du salaire	22
Section II – Des privilèges et garanties de la créance de salaire.....	22
Section III – De la prescription de l’action en paiement du salaire.....	22
Chapitre III – Des retenues sur salaires	23
Chapitre IV – Des économats.....	23
TITRE V- Conditions de travail.....	23
Chapitre 1er – De la durée du travail	23
Chapitre II – Du travail de nuit	25
Chapitre III – Du travail des femmes et des enfants	26
Chapitre IV – Du repos hebdomadaire	27
Chapitre V – Des congés et des transports	28
Section I – Des congés	28

TITRE VI – Hygiène et sécurité – Service médical	29
Chapitre 1er – Hygiène et sécurité.....	29
Chapitre II – Service médical	34.
TITRE VII – Des organismes et moyens d’exécution.....	34
Chapitre 1er – Des organismes administratifs.....	34
Chapitre II – Les organismes consultatifs.....	36
Chapitre III – Des délégués du personnel	37
Chapitre IV – Des moyens de contrôle	41
Chapitre V – Du placement	41
Chapitre VI – Des aides à l’emploi	42
TITRE VIII – Des différends du travail.....	43
Chapitre 1er – Du différend individuel.....	44
Chapitre II – Du différend collectif	47
TITRE VIII – De la formation professionnelle	49
TITRE IX – Pénalités.....	51
TITRE X – Dispositions transitoires.....	52
TITRE XI – Dispositions particulières aux marins	53
ANNEXE 1 – DISPOSITIONS DU CODE DES TRANSPORTS.....	54

LOI N° 52-1322 DU 15 DECEMBRE 1952 INSTITUANT UN CODE DU TRAVAIL DANS LES TERRITOIRES ET TERRITOIRES ASSOCIES RELEVANT DU MINISTERE DE LA FRANCE D'OUTRE-MER

L'Assemblée nationale et le Conseil de la République ont délibéré ;
L'Assemblée nationale a adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE 1^{ER} – DISPOSITIONS GENERALES

Art.1^{er}. – La présente loi est applicable « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 9**) dans les îles Wallis et Futuna ».

Est considérée comme travailleur au sens de la présente loi, quel que soit 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 de celui de l'employé.

Jurisprudence :

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

- Le chauffeur-livreur qui exerce son activité au bénéfice exclusif d'une seule société sous l'autorité de laquelle il effectue ses prestations est qualifié de salarié (**Affaire n°05-44117 prise par la Chambre Sociale de Nouméa le 6 juin 2007**) ;

- La jurisprudence admet le cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail à la condition que les fonctions salariées correspondent à un emploi effectif, soient exercées dans un état de subordination à l'égard de la société et que l'intéressé perçoive une rémunération distincte de celle qui peut lui être allouée comme mandataire social (**Affaire n°10/00214 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 31 janvier 2012**).

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

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

Preuve de l'activité salariée : L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité.

Les parties à un contrat ne peuvent renoncer à l'application du statut de salarié, celui-ci étant d'ordre public. Ainsi, il a été jugé « *qu'en présence d'une réglementation d'ordre public qui ne laisse pas aux parties la libre disposition de la qualification du contrat, la société ne peut sérieusement être rendue sur le moyen tiré du consensualisme qui permettrait tout abus entre un employeur et un salarié économiquement dépendant...* » (**Affaire n°06/00614 prise par la Cour d'Appel de Nouméa le 7 mai 2008**).

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

- Le fait d'être indemnisé pour une garde d'enfant n'est pas suffisant pour établir l'existence d'un contrat de travail en l'absence d'autres éléments objectifs (horaires de travail, compte rendu) (**Affaire n°10/00247 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 25 septembre 2012**).

-Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail (**Affaire n°10/00161 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 31 janvier 2012**)

- L'autonomie dans l'exercice de son savoir-faire technique n'est pas suffisante pour établir l'absence de lien de subordination (**Affaire n°11/00219 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 31 mars 2014**).

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

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

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

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.

(Ordonnance 2016-1314 du 6 octobre 2016)

« Les gens de mer sont également soumis aux dispositions applicables à Wallis et Futuna du chapitre V du titre VIII du livre VII de la cinquième partie du code des transports.

« Le personnel navigant aérien est également soumis aux dispositions du chapitre III du titre II du livre V de la sixième partie du code des transports » ;

Art.2. – Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

Le terme " travail forcé ou obligatoire " désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

(LOI n° 2012-954 du 6 août 2012, article 11). 1° Le titre I^{er} est complété par des articles 2 bis à 2 quater ainsi rédigés :

« Art. 2 bis. – I. – Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

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

« III. – Toute disposition ou tout acte contraire aux I et II est nul.

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

« Le texte de l'article* est affiché dans les lieux de travail.

« V. – Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire

Jurisprudence :

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

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

« Art. 2 ter. – I. – Aucun salarié ne doit subir des faits :

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

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

« II. – Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis au I, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même I, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

« III. – Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

« IV. – Toute disposition ou tout acte contraire aux I à III est nul.

« V. – L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel.

« Le texte de l'article* est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

« VI. – Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

« Art. 2 quater. – Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € (soit 447 490 CFP) les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis au II de l'article 2 bis et aux II et III de l'article 2 ter. » ;

Jurisprudence :

Il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de démontrer que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. En l'espèce les juges estiment que la démission devait être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur est condamné. (**Affaire n°11/00426 prise par la Cour d'appel de Nouméa et la Chambre sociale le 10 avril 2013**).

*Voir texte sous article 145 infra

TITRE II – DES SYNDICATS PROFESSIONNELS*

(*) : Pour l'application de ce titre voir aussi les Articles 6 à 13 de l'AIT.

CHAPITRE 1^{ER} – DE L'OBJET DES SYNDICATS PROFESSIONNELS ET DE LEUR CONSTITUTION

Art.3. -Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.

Art.4. -Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 10**) Tout travailleur ou employeur, quel que soit son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix. »

« **Art.5.** – (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 10 – II**) – Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction.

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

« **Art.6. – (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 10)** Les membres français de tout syndicat professionnel chargés de l'administration ou de la direction de ce syndicat doivent jouir de leurs droits civiques.

« Ne doivent pas être inscrites sur les listes électorales :

« 1° Les personnes condamnées pour les délits de vol, escroquerie, recel, abus de confiance, agressions sexuelles, soustraction commise par un dépositaire de l'autorité publique, faux témoignage, corruption et trafic d'influence, faux et pour les délits punis des peines du vol, de l'escroquerie et de l'abus de confiance ;

« 2° Les personnes auxquelles les tribunaux ont interdit le droit de vote et d'élection par application des lois qui autorisent cette interdiction, pendant le délai fixé par le jugement.

« Tout ressortissant étranger âgé de dix-huit ans accomplis adhérent à un syndicat peut accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat s'il n'a encouru aucune des condamnations mentionnées au présent article. »

« **Art.7. – (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 10)** Tout adhérent d'un syndicat professionnel peut, s'il remplit les conditions fixées à l'article 6, participer à l'administration ou à la direction de ce syndicat. »

Art.8. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 10.

Art.9. – Peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont quitté l'exercice de leur fonction ou de leur profession, sous réserve d'avoir exercé celle-ci au moins un an.

Art.10. – Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant nonobstant toute clause contraire sans préjudice du droit, pour le syndicat, de réclamer la cotisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion.

Art.11. – En cas de dissolution volontaire, statutaire ou prononcée par la justice, les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

CHAPITRE II – DE LA CAPACITE CIVILE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

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.

Jurisprudence :

Préjudice à l'intérêt collectif : La demande de l'employeur ayant pour objet la liquidation d'astreintes mises à la charge de salariés grévistes pour garantir la liberté d'accès aux locaux de l'entreprise est de nature à affecter l'intérêt collectif de la profession dès lors que ce litige concerne les modalités d'exercice et les limites du droit de grève (**Affaire n°94-20648 pris par la chambre sociale le 14 avril 1999**). Les syndicats professionnels sont recevables à demander l'exécution d'une convention ou d'un accord collectif de travail, son indexation causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession (**Affaire n°06-425 pris par la chambre sociale le 23 janvier 2008**).

Art.14. – Ils peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création de logements de travailleurs, à l'acquisition de terrains de culture ou de terrains d'éducation physique, à l'usage de leurs membres.

Art.15. – Ils peuvent créer, administrer ou subventionner des œuvres professionnelles telles que : institutions de prévoyance, caisses de solidarité, laboratoires, champs d'expérience, œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, cours et publications intéressant la profession.

Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instruction professionnels sont insaisissables.

Art.16. – Ils peuvent subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation.

Art.17. – Ils peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes. Les conventions collectives du travail sont passées dans les conditions déterminées par le chapitre IV du titre III.

Art.18. – S'ils y sont autorisés par leurs statuts, et à condition de ne pas distribuer de bénéfices, même sous forme de ristournes, à leurs membres, les syndicats peuvent :

1°) Acheter pour le louer, prêter ou répartir entre leurs membres, tout ce qui est nécessaire à l'exercice de leur profession, notamment matières premières, outils et instruments, machines, engrais, semences, plantes, animaux et matières alimentaires pour le bétail ;

2°) Prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant exclusivement du travail personnel ou des exploitations des syndiqués ; faciliter cette vente par expositions, annonces, publications, groupements de commandes et d'expéditions, sans pouvoir l'opérer sous leur nom, et sous leur responsabilité.

Art.19. – Ils peuvent être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité. Dans les affaires contentieuses, les avis du syndicat sont tenus à la disposition des parties qui peuvent en prendre communication et copie.

CHAPITRE III – DES MARQUES SYNDICALES

Art.20. – Les syndicats peuvent déposer, dans les conditions déterminées par arrêté « (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20*) de l'administrateur supérieur », leurs marques ou labels. Ils peuvent, dès lors, en revendiquer la propriété exclusive dans les conditions dudit arrêté. Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tout produit ou objet de commerce pour en certifier l'origine et les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par tous les individus ou entreprises mettant en vente ces produits.

Est nulle et de nul effet toute clause de contrat collectif, accord ou entente aux termes de laquelle l'usage de la marque syndicale par un employeur sera subordonné à l'obligation pour ledit employeur de ne conserver ou de ne prendre à son service que les adhérents du syndicat propriétaire de la marque.

CHAPITRE IV – DES CAISSES SPECIALES DE SECOURS MUTUELS ET DE RETRAITES

Art.21. – Les syndicats peuvent en se conformant aux dispositions des lois en vigueur, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites.

Art. 22. – Les fonds de ces caisses spéciales sont insaisissables dans les limites déterminées par la loi.

Art. 23. – Toute personne qui se retire d'un syndicat conserve le droit d'être membre de sociétés de secours mutuels et de retraites pour la vieillesse à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

CHAPITRE V – DES UNIONS DE SYNDICATS

Art. 24. – Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions de la présente loi peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.

Ils peuvent se constituer en union sous quelque forme que ce soit.

Art. 25. – Les dispositions des articles 3, 5,6, 7, 8 sont applicables aux unions de syndicats qui doivent, d'autre part, faire connaître, dans les conditions prévues à l'article 5, le nom et le siège social des syndicats qui les composent. Leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales.

Art. 26. – Ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par les chapitres II, III et IV du présent titre.

Art. 27. – Des locaux pourront être mis à la disposition des unions de syndicats pour l'exercice de leur activité, sur leur demande, après avis de la commission consultative du travail et délibération de « (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20*) l'assemblée territoriale ».

CHAPITRE VI

« **Art. 28.** – (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 10*) Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

« 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.

« Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

« Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

« Ces dispositions sont d'ordre public. »

« **Art. 28 bis.** – (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 10*) Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux conventions et accords comportant des clauses plus favorables relatives à l'exercice du droit syndical. »

TITRE III - DU CONTRAT DE TRAVAIL *

(*) : pour l'application de ce titre voir aussi l'AIT, articles 19 à 23

Section I – Dispositions d'ensemble

Art.29. – Les contrats de travail sont passés librement.

« Art. 30. – (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11) Quel que soit le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté dans les îles Wallis et Futuna sont soumis, sauf clauses plus favorables dudit contrat et des conventions et accords applicables dans la collectivité, aux dispositions de la présente loi.

« Le contrat de travail est soumis aux dispositions de droit commun. Il peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve de son existence peut être rapportée par tous moyens.

« Le contrat de travail constaté par écrit est rédigé en français. Il est exempt de timbre et d'enregistrement.

« Est nulle et de nul effet toute clause attributive de juridiction incluse dans un contrat de travail.

« Toutefois, par dérogation aux dispositions du premier alinéa, le contrat de travail du salarié détaché à Wallis et Futuna pour y effectuer une prestation de services par une entreprise établie dans un département métropolitain ou d'outre-mer ou à Saint-Pierre-et-Miquelon continue d'être régi par le code du travail et les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables à l'entreprise ou à l'établissement qui l'emploie pendant une période maximale de vingt-quatre mois. Dans tous les cas, ce contrat prévoit selon quelles modalités le salarié est indemnisé des dépenses auxquelles l'exposent sa venue et son séjour à Wallis et Futuna et son retour à sa résidence habituelle. Il prévoit aussi la prise en charge par l'employeur des frais occasionnés au salarié et, le cas échéant, à sa famille par sa prise de congé dès lors que le salarié aura exercé son activité professionnelle dans la collectivité pendant au moins douze mois. »

Jurisprudence :

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

- le contrat de travail non écrit est présumé conclu à temps complet sauf à l'employeur d'en rapporter la preuve contraire (*Affaire n°13/00202 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa, le 18 février 2014*).

Exécution du contrat : Le salarié ne peut pas renoncer pendant l'exécution de son contrat de travail aux avantages qu'il tient de ce contrat. (*Affaire n°07/534 prise par la Cour d'Appel de Nouméa, le 29 octobre 2008*).

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

Modification du contrat :

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

L'absence de contestation du salarié ne saurait valoir acquiescement à une modification unilatérale par l'employeur de la rémunération. (*Affaire n°05/00220 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa, le 21 juillet 2006*).

– Le mode de rémunération d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord, peu importe que l'employeur prétende que le nouveau mode serait plus « avantageux » (*Affaire n°12/00074 prise par le Tribunal du travail, le 1^{er} octobre 2013*).

– La rémunération du salarié prévue au contrat de travail constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifiée, même de manière minime, sans son accord exprès. (*Affaire n°11/00143 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa, le 14 août 2012*).

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

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

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

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

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

– Selon la cour de cassation, la circonstance que la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il exécutait antérieurement, dès l'instant où elle correspond à sa qualification, ne caractérise pas une modification du contrat de travail (*affaire n°10/417 prise par la cour*

d'appel de Nouméa le 22 mars 2012). Un descriptif de poste ne constitue qu'un cadre général qui n'a pas vocation à lister l'ensemble des tâches qui peuvent être demandées à un collaborateur. **(Affaire n°10/417 prise par la cour d'appel de Nouméa le 22 mars 2012).**

— le seul changement de l'intitulé de la fonction ne constitue pas une modification du contrat de travail, dès lors que les fonctions exercées par le salarié restent les mêmes. **(Affaire n°12/69 prise par la cour d'appel de Nouméa le 12 février 2013).**

— **usage** : ne constitue pas un usage, lequel se définit par sa généralité, sa fixité et sa constance, le fait pour l'employeur de verser une somme à titre d'indemnité de déplacement, lorsque celle-ci varie dans son montant, sa périodicité et lorsqu'il n'est pas établi qu'elle était accordée à l'ensemble des vendeurs. S'agissant d'un avantage accordé de façon discrétionnaire par l'employeur, cette prime non prévue dans le contrat, peut être réduite ou supprimée sans constituer une modification d'un élément essentiel du contrat de travail. **(Affaire n°07/701 prise par la Cour d'appel de Nouméa le 1^{er} avril 2009).** A contrario, une prime annuelle (treizième mois) versée à l'ensemble des salariés, fixe (égale au montant du salaire) et constante est qualifiée d'usage d'entreprise, **(Affaire n°06/00 298 prise par le Tribunal du travail de Nouméa le 17 août 2007).**

Obligation de loyauté : Le salarié qui crée une activité complémentaire viole son obligation d'exclusivité stipulée dans son contrat de travail et son obligation générale de loyauté vis-à-vis de son employeur **(Affaire n°08/00010 prise par le Tribunal de Travail de Nouméa le 17 octobre 2008).**

Art. 30 bis (Loi n°2007-1598 du 13 novembre 2007 – art. 9). Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

En cas de litige relatif à l'application des deux premiers alinéas, dès lors que le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise établit des faits qui permettent de présumer qu'il a relaté ou témoigné de faits de corruption, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers aux déclarations ou au témoignage du salarié. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Section II – De la conclusion ou de l'exécution du contrat

Art.31. – Le travailleur ne peut engager ses services qu'à temps ou pour un ouvrage déterminé.

« **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11)** Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut excéder, y compris ses renouvellements, deux ans. Cette durée ne peut excéder trois ans en cas d'embauche de salariés dont la résidence habituelle lors de la conclusion du contrat est située hors des îles Wallis et Futuna ».

Jurisprudence :

Cette durée ne peut excéder trois ans pour les salariés dont la résidence habituelle est située hors du territoire. Le tribunal de première instance de Mata-Utu, a ainsi requalifié la succession de contrats à durée déterminée durant plus de deux ans, en contrat à durée indéterminée. L'agent était employé par le chef de la circonscription de Sigave pour être conseiller auprès du roi de Sigave **(Jugement du 5 mai 2008 n°08/08, affaire Mr. X)**

Cas de recours : Un salarié ne peut pas être engagé sous la forme d'un contrat à durée déterminée pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale permanente de l'entreprise **(Affaire n°02-41347 pris par la chambre sociale de Nouméa le 26 mai 2004).**

Si le recours à un contrat à durée déterminée dans l'attente de l'organisation d'un concours est autorisé, en revanche il ne prévoit nullement l'hypothèse selon laquelle il peut y être recouru en cas de carence de fonctionnaires sur le poste concerné ou de défaut des candidats. **(Affaire n°06/00378 pris par le tribunal du travail de Nouméa le 7 septembre 2007).**

-L'absence du nom de la personne remplacée entraîne la requalification en contrat à durée indéterminée si le salarié le demande, peu important que l'employeur prouve que le salarié avait connaissance du motif et du nom de la personne remplacée. **(Affaire du 26 octobre 1999 repris par la Chambre Sociale de Nouméa le 30 avril 2003)** En l'espèce, le contrat ne mentionne pas le nom de la personne remplacée et par ailleurs, la personne que devait remplacer la salariée était démissionnaire et non pas absente temporairement **(Affaire n°12/6 pris par la Cour d'appel de Nouméa le 15 mai 2013).**

-Le contrat à durée déterminée de vacation conclue entre un fonctionnaire territorial et un établissement public à caractère administratif qui ne fait référence à aucune disposition de droit public n'a pas pour effet de soumettre cet emploi à un statut de droit public **(Affaire VAN ASSHE/ETAT pris par le tribunal des conflits de Nouméa le 12 avril 2010).**

Lorsque le salarié apporte la preuve (fiches de dépôt de caisse, recettes journalières, dates de tournées, horaires de travail...) qu'il a travaillé pour son employeur avant la signature d'un contrat à durée déterminée, il doit être considéré comme employé en contrat à durée indéterminée et la rupture de son contrat doit s'analyser comme un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. **(Affaire n°07/683 pris par la cour d'appel de Nouméa le 30 juillet 2008).**

Le juge ne requalifie pas en CDI plusieurs contrats successifs à durée déterminée dans lesquels sont bien précisés les motifs de leur conclusion, conclus pour l'objet d'un travail distinct à des postes divers pour des périodes variables, et séparés par des périodes sans activité. **(Affaire n°07/00136 pris par le tribunal du travail de Nouméa le 17 octobre 2008).**

-La salariée ayant quitté son poste définitivement et aucun candidat n'avait été recruté pour y pourvoir, il était acquis que la requérante pourvoyait à un poste qui ne résultait plus d'une absence temporaire d'un salarié mais à un poste permanent lié à l'activité normale de l'entreprise. Le cas susvisé n'est pas prévu par les dispositions légales permettant le recours à un contrat à durée déterminée qui sont d'interprétation stricte selon une jurisprudence constante. **(Affaire n°12/00197 pris par le tribunal du travail de Nouméa le 1^{er} octobre 2013)**

-La requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée conduit à appliquer à la rupture du contrat les règles régissant le licenciement. **(Affaire n°12/00364 pris par le tribunal du travail de Nouméa le 12 novembre 2013).**

Art.32. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11.

Art.33. – Quand il y a engagement à l'essai, il doit être expressément stipulé au contrat. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession.

Dans tous les cas, l'engagement à l'essai ne peut porter, renouvellement compris, que sur une période maximum (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11**) « de trois mois ».

Les délais de recrutement et de route ne sont pas compris dans la durée maximum de l'essai.

Le rapatriement est dans tous les cas supporté par l'employeur.

Art.34. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11.

Art.35. – Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise sous réserve de la communication dont il est fait mention au troisième alinéa du présent article. Son contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Toutes les autres clauses qui viendraient à y figurer, notamment celles relatives à la rémunération, seront considérées comme nulles de plein droit, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 100 ci-après.

Avant de le mettre en vigueur, le chef d'entreprise doit communiquer le règlement intérieur aux délégués du personnel, s'il en existe, et à l'inspecteur du travail et des lois sociales qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur.

Les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur, ainsi que le nombre de travailleurs de l'entreprise au-dessus duquel l'existence de ce règlement est obligatoire, sont fixés par arrêtés « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) de l'administrateur supérieur », pris après avis de la commission consultative du travail et soumis à l'approbation « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) du ministre chargé de l'outre-mer ».

Arrêté N° 92-163 du 11 juin 1992 **Règlement Intérieur Dépôt affichage**

ARTICLE 1^{er} :

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, un règlement intérieur fixe les règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, à l'exclusion de toutes autres clauses.

ARTICLE 2 :

Le règlement intérieur est communiqué avant sa mise en vigueur à l'Inspecteur du Travail qui dispose du délai d'un mois pour exiger éventuellement le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlement en vigueur.

La communication visée à l'alinéa précédent est obligatoirement accompagnée de l'avis des délégués du personnel.

ARTICLE 3 :

Le règlement intérieur et sa traduction en langue vernaculaire sont affichés sur les lieux de travail et à l'intérieur des locaux d'embauches dans des conditions de lisibilités satisfaisantes.

« **Art. 36.** – (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11**) Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

« Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite. »

Jurisprudence :

-Sanction pécuniaire : Ne constitue pas une sanction pécuniaire, le fait pour l'employeur de ne pas payer les jours non travaillés par un gréviste. La retenue opérée sur le salaire doit être strictement proportionnelle aux heures non travaillées. (**Affaire n°07/00251, pris par le Tribunal du Travail de Nouméa le 5 septembre 2008**).

-Selon une jurisprudence constante, la responsabilité pécuniaire du salarié ne peut être admise qu'en cas de faute lourde (**Affaire n°12/00008, pris par le Tribunal du Travail de Nouméa le 1^{er} octobre 2013**).

-La prohibition des amendes ou autres sanctions disciplinaires n'interdit pas à l'employeur de prévoir dans le règlement intérieur une sanction de rétrogradation entraînant une diminution de la rémunération du salarié dès lors qu'une telle sanction consiste à affecter le salarié à une fonction ou à un poste différent et de niveau inférieur à celui qu'occupait l'intéressé. Cependant, cette sanction emportant modification du contrat de travail ne peut être imposée au salarié. L'employeur doit l'informer de sa faculté d'accepter ou de refuser cette modification. L'accord est nécessaire, il doit être clair, précis et non équivoque. Par conséquent, il ne peut résulter de la seule poursuite du contrat de travail aux conditions modifiées et, en cas de refus, l'employeur doit renoncer à son projet et engager une procédure de licenciement.

En l'espèce, la lettre de licenciement ne fait pas mention de l'information de l'employeur. Les simples mentions « remis en main propre contre décharge » ou « lu et approuvé » portées sur la lettre notifiant la sanction, ne caractérisent pas d'avantage l'assentiment explicite du salarié. Par ailleurs, le fait que le salarié n'a formalisé pendant 20 mois aucun grief à l'encontre de l'employeur en acceptant de travailler dans sa nouvelle affectation doit être écarté (**Affaire n°11/438, pris par la Cour d'Appel de Nouméa le 26 septembre 2012**).

Art.37. – Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée au contrat.

Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer, en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Est nulle de plein droit toute clause d'un contrat portant interdiction pour le travailleur d'exercer une activité quelconque à l'expiration du contrat. En cas de rupture du contrat, cette clause est valable si la rupture est le fait du travailleur ou résulte d'une faute lourde de celui-ci. Toutefois, en ce cas, l'interdiction ne peut porter que sur une activité de nature à concurrencer l'employeur, elle ne peut dépasser deux ans et ne peut s'appliquer que dans un rayon de deux cents kilomètres autour du lieu du travail.

« **Art.37 bis. – (Ordonnance n° 2001-270 du 28/03/01, art. 12)** Par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 31, lorsqu'un salarié sous contrat à durée déterminée est exposé à des rayonnements ionisants et qu'au terme de son contrat cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, l'employeur est tenu de lui proposer une prorogation du contrat pour une durée telle que l'exposition constatée à l'expiration de la prorogation soit plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale du contrat. Cette prorogation est sans effet sur la qualification du contrat à durée déterminée. Un décret en Conseil d'État fixe la valeur limite utilisée pour les besoins du présent article. »

Section III – De la résiliation du contrat

Art. 38. – 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.

« (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11**) Dans le cas de résiliation à l'initiative du salarié, et en l'absence de dispositions légales, de convention ou d'accord collectif de travail relatifs au délai-congé, l'existence et la durée du délai-congé résultent des usages pratiqués à Wallis et Futuna dans la profession.

« Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit* :

« 1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un délai-congé déterminé comme il est dit au deuxième alinéa ;

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

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

« Les dispositions des 2° et 3° ci-dessus ne sont applicables qu'à défaut de loi, de contrat de travail, de convention ou d'accord collectif de travail ou d'usages conduisant soit à un délai-congé, soit à une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le travailleur intéressé. »

(*) : Voir AIT Art. 62 : 2 semaines, 1 mois, 2 mois ou 3 mois selon les cas.

Sur demande du travailleur congédié, le licenciement doit être confirmé par écrit, dans les huit jours.*

(*) : Selon l'arrêté 92-024 du 29 janvier 1992 dans le cas où une période d'essai est prévue, conformément à l'article 33 ci-dessus, il n'est pas exigé de préavis pendant la période d'essai. Par ailleurs, les délais congés commencent à courir à dater de l'accusé de réception de la lettre recommandée ou de la remise en main propre contre décharge, adressée à l'autre partie par l'auteur de la démission ou du licenciement.

Jurisprudence :

Faute grave : La dégradation à plusieurs reprises du matériel de l'entreprise ou de biens appartenant à des clients de l'entreprise, une attitude incorrecte avec les clients, le dénigrement des méthodes d'organisation du travail de l'employeur auprès des tiers, et des initiatives intempestives démontrant la volonté du salarié de ne pas se soumettre au lien de subordination inhérent au contrat de travail, constituent un ensemble de faits suffisamment grave pour justifier le licenciement. (**Affaire n°07/00200 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 18 juillet 2008**).

Art.39. – Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, d'un jour de liberté par semaine, pris, à son choix, globalement ou heure par heure, payé à plein salaire.

La partie à l'égard de laquelle ces obligations ne seraient pas respectées ne pourra se voir imposer aucun délai de préavis, sans préjudice des dommages-intérêts qu'elle juge bon de demander.

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 « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11**) en cas de faute grave », sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, en ce qui concerne la gravité de la faute.

Art.41. – « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11**) Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. »

La rupture injustifiée du contrat par l'une des parties ouvre droit aux dommages-intérêts pour l'autre partie.

Art.42. – 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.

Le jugement devra mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat.

Le montant des dommages-intérêts est fixé compte tenu, en général, de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé et notamment :

- a) lorsque la responsabilité incombe au travailleur, du préjudice subi par l'employeur en raison de l'inexécution du contrat ;
- b) lorsque la responsabilité incombe à l'employeur, des usages, de la nature des services engagés, de l'ancienneté des services, de l'âge du travailleur, et des droits acquis à quelque titre que ce soit.

Ces dommages-intérêts ne se confondent ni avec l'indemnité pour inobservation de préavis, ni avec l'indemnité de licenciement éventuellement prévue par le contrat ou la convention collective.

Art.43. – Lorsqu'un travailleur ayant rompu abusivement un contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les trois cas suivants :

- 1° Quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;
- 2° Quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
- 3° Quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce troisième cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le travailleur était venu à expiration, soit, s'il s'agit de contrats à durée indéterminée, par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture dudit contrat.

Art.44. (Ordonnance n°2006-346 du 23 mars 2006 – art. 54 (V)). Le privilège établi par l'article 2331 (par. 4) du code civil* s'étend aux indemnités prévues pour inobservation du préavis et aux dommages-intérêts prévus aux articles 41 et 42.

(*) : 4° de l'article 2331 du code civil : Sans préjudice de l'application éventuelle des dispositions des articles du code du travail, applicable à Wallis et Futuna, diverses créances dues au salarié ou ayant droit.

« Art. 45. -(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11) La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement. »

« Art. 46. – (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11) S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du 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.

« À moins que la modification mentionnée à l'alinéa précédent n'intervienne dans le cadre d'une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, ou d'une substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci, le nouvel employeur est en outre tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, des obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de cette modification.

« Le premier employeur est tenu de rembourser les sommes acquittées par le nouvel employeur en application de l'alinéa précédent, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux. »

“ Art.47. – (Ordonnance n° 98-522 du 24/06/98, art. 34 IV) Le contrat est suspendu pendant la durée d'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois ; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

“ Art.48. – “(Ordonnance n° 98-522 du 24/06/98, art. 34 IV) Dans le cas prévu à l'article 47, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite normale de préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.

“ (Décret n° 55-567 du 20 mai 1955) Ces indemnités pourront être versées par le service médical interentreprises auquel adhère l'employeur, à l'aide de fonds provenant de la participation de ses adhérents.

“ Des arrêtés « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20) de l'administrateur supérieur », pris après avis de « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20) l'assemblée territoriale », déterminent le quantum de participation du territoire au paiement de ces indemnités.

“ Les fonds alloués « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20) par la collectivité » pourront être versés aux services médicaux interentreprises chargés du paiement des indemnités aux intéressés, selon les modalités fixées par arrêté « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20) de l'administrateur supérieur » après avis du comité technique consultatif. ”

“ Art.49. – (Ordonnance n° 98-522 du 24/06/98, art. 34 IV) Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti, appelé au service national en application du livre II du code du service national, est suspendu pendant toute la durée du service national actif. La réintégration dans l'entreprise est de droit. Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

“ Les dispositions du présent article sont applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux personnes qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenues au service national. ”

“ Art.49-1. – (Ordonnance n° 98-522 du 24/06/98, art. 34 IV) Tout salarié ou apprenti, âgé de seize à vingt-cinq ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

“ Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel. ”

“ **Art.49-2. – (Ordonnance n° 98-522 du 24/06/98, art. 34 IV)** Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti au motif que lui-même, le salarié ou l'apprenti se trouve astreint aux obligations du service national, ou se trouve appelé au service national en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre ou rappelé au service national à un titre quelconque.

“ Toutefois, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée aux obligations de l'alinéa précédent, ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger auxdites obligations. ”

Art.50. – Les dispositions des articles 38 à 48 ne s'appliquent pas, sauf convention contraire, aux contrats d'engagement à l'essai qui peuvent être résiliés sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à indemnité.

« **Art. 51. – Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11)** L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au travailleur un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

« Sont exempts de timbre et d'enregistrement les certificats de travail délivrés aux salariés même s'ils contiennent d'autres mentions que celles prévues au premier alinéa du présent article, toutes les fois que ces mentions ne contiennent ni obligations, ni quittance ni aucune autre convention donnant lieu au droit proportionnel.

« La formule "libre de tout engagement et toute autre constatant l'expiration régulière du contrat de travail, les qualités professionnelles et les services rendus sont comprises dans l'exemption.

« Lorsqu'un reçu pour solde de tout compte est délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la résiliation ou de l'expiration de son contrat, il n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent. »

“ **Art.51 bis. – (Loi n° 93-1 du 04/01/93, art. 29) « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** Dans les îles Wallis et Futuna », le travailleur lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié, alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ou de plusieurs employeurs dans l'éventualité prévue par l'article 46, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement. « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** L'administrateur supérieur » détermine le taux et les modalités de calcul de cette indemnité en fonction de la rémunération brute versée au travailleur antérieurement à la rupture du contrat de travail par arrêté pris après consultation de la commission consultative du travail.

“ Pour l'application de l'alinéa précédent, les circonstances qui, en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, de conventions ou d'accords collectifs du travail, d'usages ou de stipulations contractuelles, entraînent la suspension du contrat de travail ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du travailleur. Toutefois, cette période de suspension n'entre pas en compte dans la durée d'ancienneté nécessaire à l'obtention de l'indemnité minimum de licenciement prévue par l'alinéa précédent”.

Arrêté 93-195 du 9 juillet 1993 **Licenciement Indemnité**

ARTICLE 1er :

Tout travailleur licencié, alors qu'il compte deux ans d'ancienneté, continus ou non, au sein de la même entreprise, a droit à une indemnité de licenciement*, égale à 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté.

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

(*) : Voir l'AIT Art. 63 : de 1/10ème de mois, jusqu'à dix ans d'ancienneté et ½ mois par année au-delà de 10 ans.

Jurisprudence :

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

(*) : Pour la rupture du contrat de travail par le départ ou la mise à la retraite, voir AIT article 65.

Jurisprudence :

***Âge de départ à la retraite :** Dans une décision du tribunal du travail de Mata-Utu du 25 mai 2009 (**Affaire n°09/03**), Mr X contre/ chef du territoire, le juge précise que « le règlement permettant aux salariés de percevoir une retraite dès l'âge de 55 ans ne saurait avoir une valeur législative ». Pour information, la **DELIBERATION n°20bis/AT/2009 du 9 février 2009** fixe désormais l'âge de la retraite à 60 ans révolus. Il faut en outre que l'agent ait cotisé pendant au moins quinze années.

CHAPITRE II - DE L'APPRENTISSAGE

Section I – 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.

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.

Art.53. – Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession.

Il contient en particulier :

- 1° les nom, prénoms, âge, profession, domicile du maître ou la raison sociale ;
- 2° les nom, prénoms, âge, domicile de l'apprenti ;
- 3° les nom, prénoms, profession et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou à leur défaut par le juge de paix ;
- 4° la date et la durée du contrat ;
- 5° les conditions de rémunération, de nourriture et de logement de l'apprenti ;
- 6° l'indication des cours professionnels que le chef d'établissement s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit au-dehors.

Art.54. – Les autres conditions de fond et de forme et les effets de ce contrat, ainsi que les cas et les conséquences de sa résiliation et les mesures de contrôle de son exécution, sont réglés par arrêté « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) de l'administrateur supérieur », pris sur proposition de l'inspection du travail et des lois sociales après avis de la commission consultative du travail.

Art.55. – *Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11.*

Section II – Des conditions du contrat

Art.56. – Nul ne peut recevoir des apprentis mineurs s'il n'est âgé de 21 ans au moins.

Art.57. – Aucun maître, s'il ne vit en famille, ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier, comme apprenties, des jeunes filles mineures.

Art.58. – Ne peuvent recevoir des apprentis les individus qui ont été condamnés, soit pour crime, soit pour délit contre les mœurs, soit pour quelque délit contre les mœurs, soit pour quelque délit que ce soit à une peine d'au moins trois mois de prison sans sursis.

Section III – Des devoirs des maîtres et des apprentis

Art.59. – Le maître doit prévenir sans retard les parents de l'apprenti ou leurs représentants en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Il n'emploiera l'apprenti, dans la mesure de ses forces, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession.

Art.60. – Le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille et lui assurer les meilleures conditions de logement et de nourriture.

Si l'apprenti ne sait pas lire, écrire et compter, ou s'il n'a pas encore terminé sa première éducation religieuse, le maître est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour son instruction. Ce temps sera dévolu à l'apprenti selon un accord réalisé entre les parties, mais ne pourra excéder une durée calculée sur la base de deux heures par jour de travail.

Art.61. – Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

Il lui délivrera, à la fin de l'apprentissage, un congé d'acquit ou certificat constatant l'exécution du contrat.

Art.62. – L'apprenti doit à son maître, dans le cadre de l'apprentissage, obéissance et respect. Il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant l'organisme désigné après avis de la commission consultative du travail. Le certificat d'aptitude professionnelle sera délivré à l'apprenti qui aura subi l'examen avec succès.

L'apprenti est tenu de remplacer à la fin de l'apprentissage le temps qu'il n'a pu employer par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus de quinze jours.

Art.63. – L'embauchage, comme ouvriers ou employés, de jeunes gens liés par un contrat d'apprentissage, élèves ou stagiaires dans des écoles ou centres de formation professionnelle, est passible d'une indemnité au profit du chef d'établissement abandonné.

Tout nouveau contrat d'apprentissage conclu sans que les obligations du précédent contrat aient été remplies complètement ou sans qu'il ait été résolu légalement, est nul de plein droit.

CHAPITRE III - DU TACHERONNAT

Art.64. – Le tâcheron est un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main-d'œuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit ou verbal pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire.

Art.65. – Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l’entrepreneur, ce dernier est, en cas d’insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l’égard des travailleurs.

Quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l’entrepreneur, ce dernier est, en cas d’insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs.

Le travailleur lésé aura, dans ces cas, une action directe contre l’entrepreneur.

Art.66. – Le tâcheron est tenu d’indiquer sa qualité de tâcheron, le nom et l’adresse de l’entrepreneur, par voie d’affiches apposées de façon permanente dans chacun des ateliers, magasins ou chantiers utilisés.

Des arrêtés locaux prirent après avis de la commission consultative du travail fixeront les modalités d’application du présent article.

Art.67. – L’entrepreneur doit tenir à jour la liste des tâcherons avec lesquels il a passé contrat.

CHAPITRE IV – DE LA CONVENTION ET DES ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Section I – De la nature et de la validité de la convention

« **Art. 68.** – (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11*) La convention ou l’accord collectif de travail est un acte, écrit à peine de nullité, qui est conclu entre :

« 1° D’une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de la convention ;

« 2° D’autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d’employeurs ou tout autre groupement d’employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

« La convention et l’accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent pas déroger aux dispositions d’ordre public de ces lois et règlements.

« Les conventions ou accords collectifs de travail déterminent leur champ d’application territorial et professionnel. »

Art.69. – Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visés à l’article précédent peuvent contracter au nom de l’organisation qu’ils représentent, en vertu :

Soit des stipulations statutaires de cette organisation ;

Soit d’une délibération spéciale de cette organisation ;

Soit de mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

À défaut, pour être valable, la convention collective doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement.

Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération.

Art.70. – La convention collective est applicable pendant une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, sa durée ne peut être supérieure à cinq ans.

À défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration, continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée.

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.

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n’est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement.

« **Art. 71.** – (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11*) La convention et l’accord collectif de travail doivent être écrits en langue française à peine de nullité. Toute disposition rédigée en langue étrangère est inopposable au salarié à qui elle ferait grief. Les conventions et accords collectifs de travail ainsi que leurs avenants et annexes, y compris ceux intéressant le personnel navigant de la marine marchande, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services de l’inspection du travail et des lois sociales.

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

« Les textes sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent.

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

Art.72. – Sont soumises aux obligations de la convention collective toutes personnes qui l’ont signée personnellement ou qui sont membres des organisations signataires. La convention lie également les organisations qui lui donnent leur adhésion ainsi que tous ceux qui, à un moment quelconque, deviennent membres de ces organisations.

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.

Dans tout établissement compris dans le champ d’application d’une convention collective, les dispositions de cette convention s’imposent, sauf dispositions plus favorables pour les travailleurs, aux rapports nés des contrats individuels ou d’équipe.

Section II – Des conventions collectives susceptibles d’être étendues et de la procédure d’extension

Art.73. – « *Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11*) 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, l’administrateur supérieur provoque la réunion d’une commission mixte en vue de la conclusion d’une convention collective de travail ou d’un accord professionnel ou

interprofessionnel ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et salariés d'une ou de plusieurs branches d'activité déterminées sur le plan territorial ou local. »

Un arrêté « **Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11** » de l'administrateur supérieur » détermine la composition de cette commission mixte qui comprendra en nombre égal, d'une part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs, d'autre part, des représentants des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs ou, à défaut de celles-ci, des employeurs.

Voir Arrêté extension AIT 2014-283 du 06 juin 2014

Article 1^{er} : Il est procédé à l'extension de l'accord interprofessionnel territorial signé le 31 octobre 2013, portant révision de l'accord interprofessionnel territorial du 15 décembre 1995 étendu par arrêté n°96-31 du 29 janvier 1996.

Sont rendues obligatoires l'ensemble des dispositions de l'accord susvisé, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application.

Article 2 : En application des dispositions de l'alinéa 6 de l'article 9 de la loi n°61-814 du 29 juillet 1961 conférant aux îles Wallis et Futuna le statut de territoire d'outre-mer, modifiée, les infractions aux arrêtés du chef de territoire peuvent être sanctionnées par les tribunaux selon une échelle de peines établie par l'administrateur supérieur, ne pouvant dépasser les maxima établis pour les peines de simple police (Arrêté 1992 n°2252 du délégué du gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les îles Wallis-et-Futuna, du 11 décembre 1992, modifiant l'échelle des peines pouvant sanctionner les infractions aux arrêtés de M. Le Préfet, administrateur supérieur, chef du territoire des îles Wallis-et-Futuna).

Pourront ainsi être sanctionnées les infractions aux dispositions suivantes de l'accord professionnel territorial étendu :

- De l'amende prévue par les contraventions de 3ème classe : les infractions aux dispositions des articles 37 et 38 (salaires et bulletins de salaires), de l'article 72 point 1 (registre de l'employeur), amende appliquée autant de fois qu'il y a des travailleurs concernés par l'infraction.

-De l'amende prévue pour les contraventions de 4ème classe : les infractions aux dispositions de l'article 24 (heures supplémentaires), article 51 (chômage des jours fériés), amende appliquée autant de fois qu'il y a des travailleurs concernés par l'infraction.

-De l'amende prévue pour les contraventions de 5ème classe : les infractions aux dispositions des articles 33 (égalité de rémunération), 42, 43, 45 et 46 (congés payés), article 70 (travail illégal).

Article 3 : L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté et pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

Des conventions annexes pourront être conclues pour chacune des principales catégories professionnelles ; elles contiendront les conditions particulières du travail à ces catégories et seront discutées par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives des catégories intéressées.

Le caractère représentatif d'un syndicat est déterminé par « **Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11** » l'administrateur supérieur » qui réunira tous éléments d'appréciation et prendra l'avis de l'inspection du travail et des lois sociales.

Les éléments d'appréciation comprendront notamment :

Les effectifs ;

L'indépendance ;

Les cotisations ;

L'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

Les dispositions qui précèdent ne pourront être interprétées comme autorisant l'administration à prendre connaissance des registres d'inscription des adhérents et des livres de trésorerie du syndicat.

Si une commission mixte n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des dispositions à introduire dans la convention, l'inspection du travail et des lois sociales doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour faciliter la réalisation de cet accord.

Les critères de la représentativité* sont précisés dans l'arrêté 2016-84 :

Détermination de la représentativité

I- La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

1° Le respect des valeurs républicains ;

2° L'indépendance ;

3° La transparence financière ;

4° L'ancienneté, qui s'apprécie par le dépôt légal initial des statuts, dans le champ professionnel et géographique ;

5° L'influence notamment caractérisée par l'activité syndicale et l'expérience ;

6° Les effectifs d'adhérents et les cotisations ;

7° L'audience ;

II. Pour déterminer l'audience d'un syndicat de salariés, il est tenu compte du nombre de voix qu'il a recueillis au premier tour des élections des délégués du personnel, dans les conditions fixées par les textes applicables aux élections des délégués du personnel de l'entreprise, de l'établissement ou de l'administration concernée. Pour le décompte des suffrages exprimés en sa faveur, on retient le nombre de suffrages exprimés au profit de sa liste.

III. Pour déterminer l'audience d'un syndicat d'employeurs, il est tenu compte du nombre d'entreprises adhérentes au syndicat représentant les commerçants, artisans ou prestataires de service des îles Wallis & Futuna ou de l'une de ces deux îles et ayant déclaré son activité.

IV. Sont représentatives, au sein des instances et commissions territoriales, les organisations syndicales de salariés qui satisfont aux critères énumérés au I du présent article et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des représentants du personnel pour lequel l'instance ou la commission concernée est compétente.
La représentativité du syndicat au sein de l'instance ou de la commission est déterminée compte tenu de son poids relatif sur le périmètre des scores supérieurs à 10%.

V. La représentativité ouvre au(x) seul(s) syndicat(s) représentatif(s) la capacité de conclure des accords soit dans les secteurs privé et public, soit dans l'un de ces deux secteurs seulement, soit au sein d'une entreprise, d'un établissement ou d'une administration.

(*) : Un arrêté sur la représentativité des organisations syndicales d'employeurs et de salariés est pris tous les deux ans après les élections professionnelles.

Art.74. – Les conventions collectives visées par la présente section comprennent obligatoirement des dispositions concernant :

- 1° Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs ;
- 2° Les salaires applicables par catégories professionnelles ;
- 3° Les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours non ouvrables ;
- 4° La durée de la période d'essai et celle du préavis ;
- 5° Les délégués du personnel ;
- 6° Les dispositions concernant la procédure de révision, modification et dénonciation de tout ou partie de la convention collective ;
- 7° Les modalités d'application du principe : " à travail égal, salaire égal ", pour les femmes et les jeunes ;
- 8° Les congés payés.

Elles peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative ;

- 1° Les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- 2° L'indemnité pour frais professionnels et assimilés ;
- 3° Les indemnités de déplacement ;
- 4° Quand il y a lieu, l'indemnité prévue à l'article 94 ;
- 5° Les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leurs repas sur le lieu du travail ;
- 6° Les conditions générales de la rémunération au rendement chaque fois qu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible ;
- 7° La majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- 8° Les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;
- 9° Quand il y a lieu, l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;
- 10° Les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;
- 11° Quand il y a lieu, les modalités de constitution du cautionnement visé au chapitre V du présent titre ;
- 12° L'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération ;
- 13° L'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux ;
- 14° Les conditions particulières du travail ; travaux par roulement, travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés ;
- 15° Les procédures conventionnelles « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11)** de conciliation » suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

Art.75. – « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11)** Dans le cas où une convention collective concernant une branche d'activité déterminée a été conclue sur le plan territorial, les conventions collectives conclues sur un plan local adaptent cette convention ou certaines de ses dispositions aux conditions locales particulières de travail. »

Elles peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

Art.76. – A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11)** de l'administrateur supérieur », les dispositions des conventions collectives « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11)** ou accords collectifs professionnels ou interprofessionnels » 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 « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11)** de l'administrateur supérieur », pris après avis 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 « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11)** ou par ledit accord ».

Toutefois, « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11)** l'administrateur supérieur » 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 « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11)** ou de l'accord », 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.

Art.77. – L'arrêté prévu à l'article précédent cessera d'avoir effet lorsque la convention collective « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11)** ou l'accord collectif » aura cessé d'être en vigueur entre les parties par suite de sa dénonciation ou de son non-renouvellement.

« **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11)** L'administrateur supérieur » pourra, après avis motivé de la commission consultative du travail, à la demande de l'une des parties signataires ou de sa propre initiative, rapporter l'arrêté en vue de mettre fin à l'extension de la convention collective « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11)** ou l'accord collectif », ou de certaines de ses

dispositions, lorsqu'il apparaîtra que la convention ou les dispositions considérées ne répondent plus à la situation de la branche d'activité dans le champ territorial considéré.

Art.78. – *Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11.*

Art.79. – Tout arrêté d'extension ou de retrait d'extension devra être précédé d'une consultation des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées qui devront faire connaître leurs observations dans un délai de trente jours.

Un arrêté du chef de territoire ou de groupe de territoires détermine les modalités de cette consultation.

“ **Art.79 bis.** – (*Loi n° 93-1 du 04/01/93, art. 32*) (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20*) « Dans les îles Wallis et Futuna », nonobstant les dispositions des articles 74 et 79 du présent code, « (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20*) l'administrateur supérieur » peut, à l'initiative de l'une des organisations syndicales les plus représentatives, ou à son initiative, après avis de la commission consultative du travail, procéder à l'extension des conventions collectives ne comportant pas l'ensemble des clauses obligatoires prévues par l'article 74 ci-dessus, ou des accords professionnels ou interprofessionnels conclu dans les conditions prévues à l'article 73.

“ Toutefois, en cas d'opposition formulée dans le délai prévu à l'article 73 par une ou des organisations professionnelles ou par toute personne intéressée, l'extension ne peut être prononcée qu'après une nouvelle consultation de la commission consultative du travail. ”

Section III – Des accords collectifs d'établissements

« **Art. 80.** – (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11*) Les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent adapter les dispositions des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés. Les accords peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés.

« Les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

« Les dispositions des articles 70, 71 et 72 s'appliquent aux accords prévus au présent article. »

Section IV – Des conventions collectives dans les services, entreprises et établissements publics ()

Art.81. – Lorsque le personnel des services, entreprises et établissements publics, n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, des conventions collectives peuvent être conclues conformément aux dispositions du présent chapitre.

Art.82. – Lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un arrêté portant l'extension, pris en application de l'article 76, elle est, en l'absence de dispositions contraires, applicable aux services, entreprises et établissements publics visés par la présente section qui, en raison de leur nature et de leur activité se trouvent placés dans son champ d'application.

Section V – De l'exécution de la convention

Art.83. – Les groupements « (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11*) et organisations syndicales » de travailleurs ou d'employeurs « (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11*) liés par une convention collective, un accord collectif professionnel ou interprofessionnel ou un accord d'établissement » prévu à l'article 80 ci-dessus, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre la loyale exécution. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

Art.84. – Les groupements « (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11*) et organisations syndicales » capables d'ester en justice, « (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11*) liés par une convention collective, un accord collectif professionnel ou interprofessionnel ou un accord d'établissement » prévu à l'article 80 ci-dessus, peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts à tous autres groupements « (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11*) et organisations syndicales », à leurs propres membres ou à toutes personnes, « (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11*) liés par une convention collective, un accord collectif professionnel ou interprofessionnel ou un accord d'établissement », qui en violeraient les engagements contractés.

Art.85. – Les personnes « (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11*) liés par une convention collective, un accord collectif professionnel ou interprofessionnel ou un accord d'établissement » prévu à l'article 80 ci-dessus peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements « (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11*) et organisations syndicales » liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Art.86. – Les groupements « (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11*) et organisations syndicales » capables d'ester en justice qui sont « (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11*) liés par une convention collective, un accord collectif professionnel ou interprofessionnel ou un accord d'établissement » prévu à l'article 80 ci-dessus peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement « (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11*) ou l'organisation ».

Lorsqu'une action née de la convention collective ou de l'accord est intentée soit par une personne, soit par un groupement « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11)** ou une organisation syndicale », tout groupement « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11)** ou toute organisation » capable d'ester en justice dont les membres sont « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 11)** liés par une convention collective, un accord collectif professionnel ou interprofessionnel ou un accord d'établissement » peut toujours intervenir à l'instance engagée en raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

CHAPITRE V – DU CAUTIONNEMENT

Art.87. – Tout chef d'entreprise qui se fait remettre par un travailleur un cautionnement en numéraire ou en titres doit en délivrer récépissé et le mentionner en détail sur le registre d'employeur prévu à l'article 171.

Art.88. – Tout cautionnement doit être mis en dépôt dans le délai d'un mois à dater de sa réception par l'employeur. Mention du cautionnement et de son dépôt est faite sur le registre de l'employeur et justifiée par un certificat de dépôt à la disposition de l'inspection du travail et des lois sociales.

« **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** L'administrateur supérieur » fixe par arrêté les modalités de ce dépôt ainsi que la liste des caisses publiques et des banques habilitées à le recevoir. Les caisses d'épargne doivent accepter ce dépôt et délivrer un livret spécial, distinct de celui que le travailleur pourrait posséder déjà ou acquérir ultérieurement.

Art.89. – Le retrait de tout ou partie du dépôt ne peut être effectué que sous le double consentement de l'employeur et du travailleur, ou sous celui de l'un d'eux habilité à cet effet par une décision de la juridiction compétente.

Art.90. – L'affectation du livret ou du dépôt au cautionnement de l'intéressé entraîne privilège sur les sommes déposées au profit de l'employeur et à l'égard des tiers qui formeraient des saisies-arrêts aux mains de ce dernier. Toute saisie-arrêt formée entre les mains de l'administration de la caisse publique ou de la banque est nulle de plein droit.

TITRE IV – DU SALAIRE

CHAPITRE 1^{ER} – DE LA DETERMINATION DU SALAIRE

Art.91. – A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quelle que soit leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut dans les conditions prévues au présent titre.

Art.92. – Dans le cas où le travailleur permanent, qui n'est pas originaire du lieu d'emploi et n'y a pas sa résidence habituelle, ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions prévues au présent titre.

Art.93. – *Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 12.*

« **Art. 94.** – **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 12)** Lorsqu'il résulte pour un salarié des sujétions particulières du fait de l'éloignement du lieu de sa résidence habituelle de celui de son emploi, le salarié reçoit une indemnité dite de sujétions spéciales destinée à le dédommager des dépenses auxquels l'exposent sa venue et son séjour au lieu d'emploi.

« Lorsque le salarié est astreint, par obligation professionnelle, à un déplacement occasionnel hors de son lieu d'emploi, il a droit à une indemnité de déplacement dont le montant est fixé par convention collective, par accord d'établissement ou, à défaut, par le contrat individuel. »

Art.94 bis. – *Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 12.*

“ **Art.94 ter.** – **(Loi n° 64-687 du 08/07/64, art. 1^{er})** Nonobstant les dispositions de l'article 94 et **94 bis abrogé** du présent code, le travailleur qui a signé un contrat de travail à durée indéterminée s'exécutant « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** dans les îles Wallis et Futuna » sont soumis, quelle que soit son origine, sauf dispositions contractuelles plus favorables, aux conditions des conventions collectives locales ou aux dispositions réglementaires en tenant lieu.

“ Il bénéficie toutefois des avantages prévus à l'article 125 bis du présent code en ce qui concerne les voyages et les transports.

“ En annexe au contrat de travail visé au premier alinéa du présent article, devront, à peine de nullité, figurer :

“ 1° les conventions collectives locales ou les dispositions réglementaires du lieu de l'emploi ;

“ 2° les articles du code du travail applicables au contrat à durée indéterminée ;

“ 3° les articles de ce code dont le bénéfice ne s'applique pas au dit contrat.

“ Ces dispositions devront être, conformément aux dispositions de l'article 32 (**ABROGE***) du présent code, portées à la connaissance du travailleur par l'inspecteur du travail. ”

(*) : **concerne l'obligation de déclarer au SITAS CDD de plus de 3 mois**

Art.95. – 1° Des arrêtés « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) de l'administrateur supérieur », pris après avis de la commission consultative du travail, fixent ;

Les zones de salaires et les salaires minima interprofessionnels garantis ;

Les cas dans lesquels le logement doit être fourni, sa valeur maxima de remboursement et les conditions auxquelles il doit répondre, notamment au regard de l'hygiène et pour assurer la protection des femmes et jeunes filles ne vivant pas en famille ;

Les régions et les catégories de travailleurs pour lesquelles est obligatoire la fourniture d'une ration journalière de vivres, la valeur maxima de remboursement de celle-ci, le détail en nature et en poids des denrées alimentaires de première nécessité la composant, les conditions de sa fourniture, notamment par la mise en culture de terrains réservés à cet effet ;

Les cas dans lesquels doivent être concédées d'autres fournitures que celles visées aux articles 92 et 93, les modalités de leur attribution et les taux maxima de remboursement ;

Éventuellement, les modalités d'attribution d'avantages en nature, notamment de terrains de culture.

Arrêté 1992-025 du 29 janvier 1992

Avantages en nature

ARTICLE 1er :

La prestation de nourriture peut faire l'objet d'une retenue sur le salaire net, à raison de 1,5 heures / SMIG par repas.

À défaut de conventions collectives ou dans leur silence :

Les salaires minima* correspondants par catégorie professionnelle :

Les taux minima des heures supplémentaires et du travail de nuit ou des jours non ouvrables ;

Éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité ;

(*) : Les salaires minima sont fixés par arrêté de l'administrateur et par l'AIT (article 38) Pour l'application des heures majorées voir aussi l'AIT articles 24 à 32 / Pour l'application des primes d'ancienneté voir AIT article 39.

2° Des arrêtés* « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) de l'administrateur supérieur », pris après avis de la commission consultative du travail, fixent, conformément aux dispositions de l'article précédent, les taux minima des indemnités prévues au même article ;

(*) : Voir aussi pour heures supplémentaires.

3° Hors de la limite du groupe de territoires, du territoire non groupé ou sous tutelle, ces taux sont fixés par arrêté « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) du ministre chargé de l'outre-mer », après avis « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) de l'administrateur supérieur » ou « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) de la commission consultative du travail ».

Art.96. – La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

Aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties intéressées.

Art.97. – Le taux minima de salaires, ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche ou aux pièces, sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paye du personnel.

Art.98. – Lorsque la rémunération des services est constituée, en totalité ou en partie, par des commissions ou des primes et prestations diverses ou des indemnités représentatives de ces prestations, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas un remboursement de frais, il en est tenu compte pour le calcul de la rémunération pendant la durée du congé payé, des indemnités de préavis, des dommages-intérêts.

Le montant à prendre en considération à ce titre est la moyenne mensuelle des éléments visés au paragraphe précédent.

Toutefois, la période sur laquelle s'effectue ce calcul n'excédera pas les douze mois de service ayant précédé la cessation du travail.

CHAPITRE II -DU PAIEMENT DU SALAIRE

Section I – Du mode de paiement du salaire

Art.99. – « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 12**) Le salaire doit être payé en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité. »

Le paiement de tout ou partie du salaire en alcool ou en boissons alcoolisées est formellement interdit.

Le paiement de tout ou partie du salaire en nature est également interdit, sous réserve des dispositions du chapitre 1^{er} du présent titre.

La paye est faite, sauf cas de force majeure, sur le lieu du travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail. En aucun cas, elle ne peut être faite dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement occupés, ni le jour où le travailleur a droit au repos.

Art.100. – A l'exception des professions pour lesquelles des usages établis prévoient une périodicité de paiement différente, et qui seront déterminées par arrêté « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) de l'administrateur supérieur », pris après avis de la commission consultative du travail, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois.

Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.

Pour tout travail aux pièces ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais le travailleur doit recevoir chaque quinzaine des acomptes correspondant au moins à 90 p. 100 du salaire minimum et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les commissions acquises au cours d'un trimestre doivent être payées dans les trois mois suivant la fin de ce trimestre.

Les participations aux bénéfices réalisés durant un exercice doivent être payées dans l'année suivante, au plus tôt après trois mois et au plus tard avant neuf mois.

En cas de résiliation ou de rupture de contrat, le salaire et les indemnités doivent être payés dès la cessation de service. Toutefois, en cas de litige, l'employeur peut obtenir du président du tribunal du travail l'immobilisation provisoire entre ses mains de tout ou partie de la fraction saisissable des sommes dues.

Les travailleurs absents le jour de la paye peuvent retirer leur salaire aux heures normales d'ouverture de la caisse et conformément au règlement intérieur de l'entreprise.

Jurisprudence :

Paiement du salaire : L'article 61 de l'AIT de la Nouvelle-Calédonie précise que les salaires doivent être versés, au plus tard, 8 jours ouvrables après la fin du mois de travail. Le non-respect de cette disposition cause nécessairement un préjudice au salarié qui doit faire face à ses charges courantes. (**Affaire n°05/00092 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 18 août 2006**).

Un retard exceptionnel de quelques jours seulement ne saurait être constitutif d'une faute justifiant l'octroi de dommages et intérêts. En l'espèce, le salarié invoquait un retard dans les remboursements de son prêt causé par le retard dans le versement de son salaire. (**Affaire n°07/00258 prise par le Tribunal du Travail le 29 février 2008**).

« **Art. 101*.- (LOI n°2008-561 du 17 juin 2008 – art. 25 (V))**. Le paiement du salaire doit être constaté par une pièce dressée ou certifiée par l'employeur ou son représentant et émargée par chaque intéressé ou par deux témoins s'il est illettré. Ces pièces sont conservées par l'employeur dans les mêmes conditions que les pièces comptables et doivent être présentées à toute réquisition de l'inspection du travail et des lois sociales.

Sauf dérogation autorisée par l'inspecteur du travail et des lois sociales, **dans le délai de deux mois à compter de la demande***, 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.

(*) : Voir aussi AIT article 37 sur les acomptes et avances possibles.

(*) : Conformément au décret n° 2014-1289 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » l'inspection du travail dispose d'un délai de réponse de deux mois à compter de la réception pour engager ce règlement amiable. À défaut de réponse dans ce délai, la demande vaut rejet.

Arrêté 96-150 du 12 mars 1996

Mentions Bulletins de salaire

ARTICLE 1er :

Tous les employeurs assujettis aux dispositions du Code du Travail, sont tenus de délivrer, au moment du paiement, un bulletin de salaire, quelle que soit la nature du contrat, le montant ou la nature des rémunérations.

ARTICLE 2 :

- 1/ Le nom et l'adresse de l'employeur.
- 2/ La référence de l'organisme auquel les cotisations sont versées.
- 3/ La convention collective de branche ou l'Accord Interprofessionnel Territorial appliqué.
- 4/ Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification des emplois qui lui sont applicables, ainsi que son coefficient hiérarchique.
- 5/ La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant s'il y a lieu les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires.
- 6/ Le montant de la rémunération brute du salarié.
- 7/ La nature et le montant des cotisations salariales retenue sur cette rémunération brute.
- 8/ La nature et le montant des cotisations patronales calculées sur la base de la rémunération.
- 9/ La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération.
- 10/ La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux conditions mentionnées aux 7° et 8°.
- 11/ Le montant et la somme effectivement reçue par le salarié.
- 12/ La date de paiement de ladite somme.
- 13/ Les dates de congés et l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.
- 14/ Le numéro d'immatriculation « NIDET »

ARTICLE 3 :

Le montant du salaire perçu par chacun des salariés sera retranscrit mensuellement sur le registre de l'employeur ainsi que les périodes de congés.

ARTICLE 4 :

Le double des bulletins de salaire sera conservé par l'employeur pendant 5 ans et présenté à la demande de l'inspecteur du Travail.

Ne sera pas opposable au travailleur la mention "pour solde de tout compte" ou toute mention équivalente souscrite par lui, soit au cours

de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat de travail et par laquelle le travailleur renonce à tout ou partie des droits qu'il tient de son contrat de travail.

L'acceptation sans protestation ni réserve, par le travailleur, d'un bulletin de paye ne peut valoir renonciation de sa part au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et des accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles.

Jurisprudence :

Si la signature par le salarié de son bulletin de paie ne vaut pas arrêté de compte, elle constitue néanmoins une reconnaissance de sa part de la réalité des mentions qui y sont portées, notamment en ce qui concerne les heures travaillées (*Affaire n°06/00289 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 23 novembre 2007*).

Il est de jurisprudence constante que les mentions sur le bulletin de salaire n'ont qu'une valeur informative et que l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de salaire ne peut valoir renonciation de la part du salarié au paiement de tout ou partie de salaire et des indemnités qui lui sont dues. Les mentions d'absence sur le bulletin de salaire édité par l'employeur ne sont pas suffisantes pour établir que le salarié s'est absenté. (*Affaire n°11/00090 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 20 novembre 2012*).

Section II – Des privilèges et garanties de la créance de salaire

Art.102. – Les sommes dues aux entrepreneurs dans tous les travaux ayant le caractère de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt, ni d'opposition au préjudice des ouvriers auxquels les salaires sont dus.

Les sommes dues aux ouvriers pour salaires sont payées de préférence à celles dues aux fournisseurs.

« **Art. 103.** – (*Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 12*) La créance de salaires des salariés et apprentis est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur dans les conditions prévues aux articles 2101 (4°) et 2104 (2°) du code civil.

« **Art. 103 bis.** – (*Ordonnance n°2006-346 du 23 mars 2006 – art. 54 (V) JORF 24 mars 2006*). 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

1° Pour les gens de service, par l'article 2331 (4°), du code civil ;

2° Pour les ouvriers, commis et façonniers, par l'article 549 du code de commerce, Peuvent, en outre, faire valoir une action directe ou des privilèges spéciaux :

1° Les maçons, charpentiers et autres ouvriers employés pour édifier, reconstruire ou réparer les bâtiments, canaux ou autres ouvrages quelconques, dans les conditions prévues par l'article 1798 du code civil ;

2° Les ouvriers qui ont travaillé soit à la récolte, soit à la fabrication ou à la réparation des ustensiles agricoles, soit à la conservation de la chose, dans les conditions prévues par l'article 2332, 1° et 3° du code civil ;

3° Les inscrits maritimes dans les conditions prévues par les articles 191 et suivants, 271 et 272 du code de commerce ;

4° Les ouvriers employés à la construction, à la réparation, à l'armement et à l'équipage du navire dans les conditions prévues par l'article 191 du code de commerce.

« **Art. 104.** – (*Ordonnance n°2006-346 du 23 mars 2006 – art. 54 (V) JORF 24 mars 2006*). Les dispositions des articles 2331 du code civil, 191 et 549 du code de commerce ne s'appliquent pas à la fraction insaisissable des sommes restant dues sur les salaires effectivement gagnés par les ouvriers pendant les quinze derniers jours de travail, ou par les employés pour les trente derniers jours, sur les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce pour les quatre-vingt-dix derniers jours de travail et sur les salaires dus aux marins de commerce pour la dernière période de paiement.

À cette fraction insaisissable représentant la différence entre les salaires et commissions dues et la portion saisissable de ces salaires et commissions, telle qu'elle est déterminée par les décrets prévus à l'article 108 s'applique la procédure exceptionnelle suivante :

Les fractions des salaires et commissions ainsi désignées pour faire l'objet d'une mesure d'exception devront être payées, nonobstant l'existence de toute autre créance, dans les dix jours qui suivent le jugement déclaratif de faillite ou de liquidation judiciaire, et sur simple ordonnance du juge commissaire, à la seule condition que le syndic ou le liquidateur ait en mains les fonds nécessaires.

Au cas où cette condition ne serait pas remplie, lesdites fractions de salaires et commissions devront être acquittées sur les premières rentrées de fonds, nonobstant l'existence et le rang de toute autre créance privilégiée.

Au cas où lesdites fractions de salaires et commissions seraient payées grâce à une avance faite par le syndic, le liquidateur ou toute autre personne, le prêteur serait, par cela même, subrogé dans les droits des salariés et devrait être remboursé dès la rentrée des fonds nécessaires, sans qu'aucun autre créancier puisse y faire opposition.

Pour établir le montant des salaires, en vue de l'application des dispositions du présent article, il doit être tenu compte non seulement des salaires et appointements proprement dits, mais de tous les accessoires desdits salaires et appointements et, éventuellement, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de congé payé et de l'indemnité pour rupture abusive du contrat de travail.

Art.105. – L'ouvrier détenteur de l'objet par lui ouvré peut exercer le droit de rétention dans les conditions prévues par les articles 570 et suivants du code civil.

Les objets mobiliers confiés à un ouvrier pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés et qui n'auront pas été retirés dans le délai de deux ans pourront être vendus dans les conditions et formes déterminées par la loi du 31 décembre 1903 modifiée par celle du 7 mars 1905.

Section III – De la prescription de l'action en paiement du salaire

« **Art. 106.** – (*LOI n°2008-561 du 17 juin 2008 – art. 25 (V)*).

L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2224 du code civil.

Jurisprudence :

La prescription commence à courir à partir du jour où les sommes dues au salarié sont exigibles (**Affaire n°07/242 prise par la Cour d'appel de Nouméa le 10 janvier 2008**). Pour la Cour de cassation, il résulte des articles 2262 et 2277 du code civil dans leur rédaction applicable à la date du litige que, si les actions en paiement de tout ce qui est payable par année ou à des termes périodiques plus courts se prescrivent par 5 ans, cette prescription ne s'applique pas aux actions tendant à faire reconnaître ce droit (**Affaire n°08-42043 à n°08-42054 pris par la chambre Sociale le 29 septembre 2009**).

Dans un arrêt rendu le 15 mars 2005, la cour de cassation a considéré que la prescription quinquennale était applicable à toute créance de nature salariale indépendamment de sa périodicité, notamment à toute action engagée à raison de sommes afférentes au salaire due au titre du contrat de travail. (**Affaire n°11/517 prise par la Cour d'Appel de Nouméa le 22 août 2012**).

CHAPITRE III – DES RETENUES SUR SALAIRES

Art.107. – En dehors des prélèvements obligatoires, des remboursements de cessions consenties dans le cadre des dispositions réglementaires prévues à l'article 95, et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur les appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrite devant le magistrat du lieu de la résidence ou à défaut l'inspecteur du travail et des lois sociales, pour le remboursement d'avances d'argent consenties par l'employeur au travailleur.

Toutefois, lorsque le magistrat ou l'inspecteur du travail et des lois sociales habitera à plus de vingt-cinq kilomètres, il pourra y avoir consentement réciproque et écrit devant le chef de l'unité administrative la plus proche.

Les acomptes sur un travail en cours ne sont pas considérés comme avances.

Art.108. – Des décrets pris sur proposition « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) l du ministre chargé de l'outre-mer », après avis « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) de l'administrateur supérieur » et de la commission consultative du travail du ministère de la France d'outre-mer, fixent les portions de salaires soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents. La retenue visée à l'article précédent ne peut, pour chaque paie, excéder les taux fixés par les décrets.

Il doit être tenu compte, pour le calcul de la retenue, non seulement du salaire proprement dit, mais de tous les accessoires du salaire, à l'exception toutefois des indemnités déclarées insaisissables par la réglementation en vigueur, des sommes allouées à titre de remboursement de frais exposés par le travailleur et des allocations ou indemnités pour charges de famille.

Jurisprudence :

Outils et instruments nécessaires au travail : Le prêt de la voiture ne faisant pas partie du contrat de travail, il ne peut être qualifié d'outil de travail (**Affaire n°07/002074 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa du 17 octobre 2008**). Il en va de même des billets d'avion payés par l'employeur (**Affaire n°09/00178 prise par le Tribunal du Travail le 13 août 2010**).

Art.109. – Les dispositions d'une convention ou d'un contrat autorisant tous autres prélèvements sont nulles de plein droit.

Les sommes retenues au travailleur en contravention des dispositions ci-dessus portent intérêts à son profit au taux légal depuis la date où elles auraient dû être payées et peuvent être réclamées par lui jusqu'à prescription, le cours en étant suspendu pendant la durée du contrat.

CHAPITRE IV – DES ECONOMATS

Art.110. – Est considérée comme économat, toute organisation où l'employeur pratique, directement ou indirectement, la vente ou la cession de marchandises aux travailleurs de l'entreprise pour les besoins personnels et normaux.

Les économats sont admis sous la triple condition :

a) Que les travailleurs ne soient pas obligés de s'y fournir ;

b) Que la vente des marchandises y soit faite exclusivement au comptant et sans bénéfice ;

c) Que la comptabilité du ou des économats de l'entreprise soit entièrement autonome et soumise au contrôle d'une commission de surveillance élue par les travailleurs.

Le prix des marchandises mises en vente doit être affiché lisiblement.

Tout commerce installé à l'intérieur de l'entreprise est soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des coopératives ouvrières.

La vente des alcools et spiritueux est interdite dans les économats ainsi que sur le lieu d'emploi du travailleur.

Art.111. – L'ouverture d'un économat dans les conditions prévues à l'article 110 est subordonnée à l'autorisation « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) de l'administrateur supérieur », dans le délai de deux mois à compter de la demande et délivrée après avis de l'inspecteur du travail et des lois sociales. Elle peut être prescrite dans toute entreprise par « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) l'administrateur supérieur » sur proposition de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

Le fonctionnement est contrôlé par l'inspecteur du travail et des lois sociales qui, en cas d'abus constaté, peut prescrire la fermeture provisoire pour une durée maximum d'un mois.

« (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) L'administrateur supérieur » peut ordonner la fermeture définitive du ou des économats de l'entreprise sur rapport de l'inspecteur du travail et des lois sociales.

TITRE V- CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1^{ER}- DE LA DUREE DU TRAVAIL

“ **Art.112.** – (**Loi n° 93-1 du 04/01/93, art. 30**) Dans les établissements publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, et les entreprises agricoles, (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**), des îles Wallis et Futuna », la durée légale du travail effectif

des travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, de tout âge, rémunérés au temps, à la tâche ou aux pièces, ne peut excéder trente-neuf heures par semaine. Les heures effectuées au-delà de cette durée donnent lieu à une majoration de salaire.

“ La durée quotidienne du travail effectif par travailleur ne peut excéder dix heures, et celle des jeunes travailleurs et travailleuses de moins de dix-huit ans huit heures.

“ Des arrêtés de « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** l'administrateur supérieur », déterminent, après avis de la commission consultative du travail, les modalités d'application de la durée légale hebdomadaire du travail par branche d'activité. Dans les mêmes conditions, ils fixent le nombre maximal d'heures susceptibles d'être travaillées au-delà de la durée légale hebdomadaire ainsi que les majorations de salaire qui s'y attachent. ”

Arrêté 93-196 durée du travail

ARTICLE 1 : Dans tous les établissements publics ou privés, même d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou de l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces est de 39 heures par semaine.

ARTICLE 2 : Toute heure de travail effectuée au-delà de cette durée légale est supplémentaire et doit être rémunérée comme suit :

1° Pour le personnel à solde horaire ou journalière :

* de la 40ème à la 47 ème heure, majoration de 25 p. 100

* au-delà de la 47 ème heure, majoration de 50 p. 100

* dimanche et jour férié, majoration de 75 p. 100

* nuit (de 20h00 à 4h00), majoration de 100 p. 100

2° Pour le personnel à solde mensuelle, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 169 heures par mois sont affectées des mêmes majorations.

ARTICLE 3 : La répartition des heures de travail est faite librement par l'employeur sans que, toute fois, la durée de travail puisse dépasser 10 heures par jour et 8 heures pour les jeunes travailleurs et travailleuses de moins de 18 ans.

ARTICLE 4 : **abrogé par arrêté n° 2017/ en cours de validation**

ARTICLE 5 : La durée de travail effectif peut, pour les travaux désignés aux paragraphes ci-dessous et conformément à leurs indications, être prolongée au-delà de la durée légale :

1°Travail des mécaniciens, électriciens, chauffeurs employés au service de la force motrice, de l'éclairage et du matériel de levage ; chauffeurs occupés à la marche des appareils à vapeur : 1 heure maximum par jour.

2°Travaux exécutés pour assurer, dans les délais de rigueur, le chargement ou le déchargement des bateaux, avions ou camions dans le cas où la dérogation serait nécessaire et suffisante pour permettre d'achever ledit délai : 2 heures maximum au-delà de la durée journalière.

Le bénéfice des dérogations susvisées est acquis de plein droit au chef d'établissement.

ARTICLE 6 : La durée du travail effectif peut, à titre temporaire, être prolongée au-delà de la durée légale dans les conditions suivantes :

1°Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents graves survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'entreprise ; faculté illimitée pendant un jour au choix du Chef d'entreprise, 2 heures par jour les jours suivants.

2°Travaux urgents, exceptionnels ou saisonniers justifiés soit par un surcroît extraordinaire de travail, soit par la nécessité de maintenir ou d'accroître le niveau de la production, soit par la pénurie de main d'œuvre qualifiée ; ces travaux donneront lieu à des heures supplémentaires effectuées dans la limite de 20 heures par semaine.

Elles peuvent être utilisées sur autorisation de l'Inspecteur du Travail ou de son suppléant. Celui-ci pourra interdire le recours aux heures supplémentaires en cas de chômage en vue de permettre l'embauche des travailleurs sans emploi.

L'inspecteur du travail dispose d'un délai de trente jours à partir de la réception de la demande, pour faire connaître sa décision. Dans le cas de non-réponse dans le délai, l'autorisation est acquise. (Texte ajouté par arrêté n° 2017/ en cours de validation)

Les heures de travail accompli à ces titres donneront lieu aux majorations prévues par l'article 2 du présent arrêté.

ARTICLE 7 :

En cas d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure (accidents survenus au matériel, interruption de force motrice, sinistres, intempérie, célébration de fêtes légales ou locales, etc.), la journée de travail pourra être prolongée en vue de permettre la récupération des heures de travail perdues. Cette récupération s'effectuera de la manière suivante :

- pour un jour, dans la semaine ou la semaine suivante ;
- pour 2 jours, dans la semaine et les 2 semaines suivantes ;
- pour 3 jours, dans la semaine et les 3 semaines suivantes ;
- pour 4 jours et plus, dans la semaine et les 4 semaines suivantes.

La récupération des interruptions collectives ci-dessus définies doit avoir lieu pendant les jours ouvrables et réserver le repos hebdomadaire. Elle ne peut conduire à l'accomplissement de journées de travail excédant 10 heures.
Les heures effectuées au titre de la récupération sont rémunérées au tarif normal.

ARTICLE 8 :

Dans chaque établissement ou partie d'établissement, le personnel ne peut être employé que conformément aux indications d'un horaire fixant la répartition quotidienne des heures de travail.

Cet horaire, ainsi que toutes les modifications qui pourront être apportées, devront être préalablement notifiées à l'Inspecteur du Travail ou à son suppléant. Il sera affiché dans les locaux de travail.

ARTICLE 9 :

Seront punis de l'amende prévue pour les contraventions de la 3e classe ;

Les infractions aux articles 112, 114 et 116 de la loi du 15 décembre 1952 susvisée ;

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs employés dans des conditions contraires aux dispositions du premier alinéa.

Jurisprudence :

Preuve : « Il appartient au salarié qui revendique des heures supplémentaires de rapporter la preuve de leur exécution, (**Affaire n°08/153, prise par la Cour d'Appel de Nouméa, du 10 décembre 2008**) ; néanmoins, la cour d'appel de Nouméa considère qu'une fois le principe d'heures supplémentaires effectuées par le salarié établi, il incombe aux deux parties d'apporter à la juridiction les éléments permettant de calculer ces heures », (**Affaire n°06/00 618 prise par la Cour d'appel de Nouméa, le 14 février 2008.**)

Le fait que le salarié verse, à l'appui de sa demande de paiement d'heures supplémentaires, deux attestations aux termes desquelles deux autres salariés indiquent avoir fait des heures supplémentaires sans être rémunérés, n'établit pas que celui-ci en a effectué également, (**Affaire n°07/277 prise par la Cour d'appel de Nouméa, le 16 juillet 2008.**)

L'absence d'autorisation préalable de réalisation des heures supplémentaires n'excluait pas un accord tacite de l'employeur, d'autant que celui-ci avait connaissance par les fiches de pointage du nombre important des heures supplémentaires effectuées par plusieurs salariés à l'exécution desquelles il ne s'est pas effectivement opposé. Il est donc présumé avoir consenti à leur réalisation (**dans le même sens Sociale, Affaire n°08-40-628 du 2 juin 2010, Affaire n°10/662 prise par la Cour d'appel de Nouméa, du 22 novembre 2012**)

Convention de Forfait : L'employeur peut prévoir d'ajouter à la rémunération de base un forfait tenant compte des heures supplémentaires réalisées. La jurisprudence subordonne la licéité de la convention de forfait à un certain nombre de conditions. En premier lieu, la convention de forfait n'est valable que si le salarié l'accepte. En second lieu, la convention de forfait doit mentionner le forfait d'heures retenu par les parties, La seule fixation d'une rémunération forfaitaire, sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération, ne permet pas de caractériser une convention de forfait, (**Affaire n°08/00 212 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa, le 23 avril 2010, et Affaire n°13/13 prise par la Cour d'appel de Nouméa, le 26 juin 2014.**) Enfin, la validité d'une convention de forfait suppose que soit assurée au salarié une rémunération au moins égale à ce à quoi il peut prétendre au titre de la rémunération des heures accomplies dans le cadre de l'horaire normal de travail majorée de la rémunération des heures supplémentaires décomptées (**Affaire n°07/395 prise par la Cour d'appel de Nouméa, le 21 mai 2008**).

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation (**Soc.17 octobre 2007- Soc.19 mai 2009**) :

-Le forfait ne se présume pas, il ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié ;

-le salaire ne peut pas être défavorable au salarié, la comparaison ne se faisant pas uniquement sur la rémunération conventionnelle mais aussi avec le salaire réel pratiqué dans la profession ;

-le forfait doit correspondre à un nombre précis d'heures supplémentaires. Le nombre d'heures maximum mensuel doit être précisé et connu des parties, (**Affaire n°12/00 418 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 27 mai 2014.**)

-La connaissance que le salarié pouvait avoir de la limite conventionnelle par le biais de ses bulletins de salaire, de notes de service, de réunions ou des demandes d'autorisation d'heures supplémentaires qu'il a pu formuler, démontrant qu'il n'ignorait pas les règles conventionnelles, cela ne constitue pas une acceptation de sa part et est insuffisante à pallier l'exigence d'un accord particulier. À défaut d'accord passé avec chaque salarié concerné suite à l'accord d'entreprise, la convention de forfait n'est pas opérante. En conséquence, le salarié pouvait prétendre aux heures supplémentaires au-delà de 169 heures et repos compensateur, tel que cela était prévu dans la Convention collective « Commerce et Divers » et l'Accord Interprofessionnel Territorial, (**Affaire n°10/662, prise par la Cour d'appel de Nouméa le 22 novembre 2012**)

“ (**Ordonnance n° 2000-285 du 30/03/00, art.4 I**) Dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, les employeurs, les organisations d'employeurs et de salariés de Wallis et Futuna peuvent, par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, fixer les nouvelles conditions d'organisation du travail résultant d'une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que, sur la période retenue, cette durée n'excède pas, en moyenne par semaine travaillée, la durée prévue au premier alinéa ou une durée inférieure prévue par la convention ou l'accord*.”

(*) : Pour les conventions de forfait voir aussi AIT article 36

CHAPITRE II – DU TRAVAIL DE NUIT

« **Art. 113.* – (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 13)** Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

« Toutefois, une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir une autre période de neuf heures consécutives comprises entre 19 heures et 7 heures pouvant être substituée à la période prévue à l'alinéa précédent.

« À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifie, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués du personnel, s'ils existent. »

(*) : Conformément au décret n° 2014-1289 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » l'inspection du travail dispose d'un délai de réponse de deux mois à compter de la réception pour engager ce règlement amiable. À défaut de réponse dans ce délai, la demande vaut rejet.

Art.114. – Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de onze heures consécutive au minimum.

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 « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20) du ministre chargé de l'outre-mer » par les décrets du 28 décembre 1937.

CHAPITRE III – DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

« Art. 115. – (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 13) Un arrêté* de l'administrateur supérieur, pris après avis de la commission consultative du travail, détermine les différents genres de travaux présentant des causes de danger ou excédant leurs forces ou dangereux pour la moralité qui sont interdits aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ».

(*) : Arrêté n° 2017/... en cours de validation

Art.116. – « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 13) I. – La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence* pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

« Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif.

« II. – Les femmes en état de grossesse médicalement attesté peuvent quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

« III. – Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité de la période de suspension du contrat de travail à laquelle elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent la fin de cette période. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions du présent III, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir ledit contrat.

Jurisprudence :

Durée de la protection : Il résulte de ces dispositions que pendant les 4 semaines suivant l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail liées au congé maternité, le licenciement pour faute grave non lié à la grossesse est possible. (Affaire n°09/00139 prise par la Cour d'Appel de Nouméa le 13 août 2010).

Conséquence de la protection : Le licenciement dont fait l'objet la salariée après un congé maternité, le jour de la reprise de son travail, est entaché de nullité si l'employeur ne peut justifier ni d'une faute grave, ni de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail. Lorsque la salariée ne réclame pas sa réintégration, elle a droit au versement des indemnités de rupture et à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, au moins égale à celle prévue en cas de licenciement irrégulier. (Affaire n°06/00232 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 20 avril 2007).

L'employeur qui n'invoque aucune faute de la salariée mais qui fait seulement état d'un manque de dynamisme commercial, ne justifie pas le licenciement. (Affaire n°07/00067 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 20 juin 2008).

« Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remet contre décharge un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse.

« Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

« La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus au premier alinéa du III ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension de contrat de travail de l'intéressée.

« La salariée a 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. Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

« Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci. »

« Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 13) IV. – La salariée a droit, pendant la période de suspension de son contrat, » à la charge de l'employeur, jusqu'à la mise en place d'un régime de sécurité sociale, aux soins gratuits et à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail ; elle conserve le droit aux prestations en nature.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

“ Les indemnités de demi-salaire sont payées par les caisses de compensation d'allocations familiales prévues à l'article 237 qui établiront à ces fins un compte de gestion distinct alimenté par des cotisations d'employeurs ; en attendant la mise en place des caisses de compensation, ces indemnités continueront à être versées par l'employeur ”.

(*) : Voir AIT article 57 sur la durée du congé en fonction du nombre d'enfants

Art.117. – « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 13) Pendant une période de quinze mois à compter de la date de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

« Cette heure est indépendante des repos prévus par la présente loi. »

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.

« **Art. 118***. – (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 13**) Les mineurs de seize ans ne peuvent être admis ou employés, même comme apprentis, dans aucune profession ou entreprise sauf dérogation accordée par l'inspection du travail et des lois sociales, **dans le délai de 2 mois suivant la réception de la demande, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandé.** »
(*): **Conformément au décret n° 2014-1289 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » l'inspection du travail dispose d'un délai de réponse de deux mois à compter de la réception pour engager ce règlement amiable. À défaut de réponse dans ce délai, la demande vaut rejet.**

« **Art. 119.** – (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 13**) L'inspecteur du travail et des lois sociales peut toujours requérir l'examen médical des femmes et des jeunes travailleurs au-dessus de seize ans déjà employés, à l'effet de constater si le travail dont ils sont chargés excède leurs forces.

« La femme ou le jeune travailleur ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces ou incompatible avec son état de santé et doit être affecté, temporairement ou non, dans un autre emploi. Si cette affectation est impossible, le contrat est résolu et donne lieu au paiement des indemnités dues en cas de résiliation. »

CHAPITRE IV – DU REPOS HEBDOMADAIRE

Art.120. – Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutive 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.

Arrêté 92-022 du 29 janvier 1992

Relatif aux conditions d'application des dispositions relatives au repos dominical

ARTICLE 1^{er} : Lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement de cet établissement, le repos peut-être donné :

- un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement
- du dimanche midi au lundi midi ;
- par roulement à tout ou partie du personnel.

ARTICLE 2 : Les employeurs qui souhaitent utiliser cette possibilité doivent en faire la demande à l'Inspecteur du Travail.

(**Décret de 2014-1291 du 23 octobre 2014**). L'autorisation de dérogation au repos dominical est accordée par le **Préfet** lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement compromet le fonctionnement normal de cet établissement.

Le silence gardé pendant deux mois par l'administration, vaut décision de rejet.

ARTICLE 3 : Sont admises de plein droit à donner le repos compensateur par roulement les entreprises exerçant l'une des activités suivantes :

- fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ;
- hôtel, restaurants, débits de boissons ;
- établissements sanitaires
- musées et expositions ;
- distribution d'eau et d'éclairage ;
- transports terrestres, aériens ou maritimes ;
- émissions radiophoniques et télévisuelles ;
- gardiennage ;

et, en règle générale, toutes activités qui, par leur nature doivent fonctionner le dimanche.

ARTICLE 4 : En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut-être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution des travaux urgents.

Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux salariés de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires, mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première. Dans cette seconde entreprise, chaque salarié doit jouir d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. Il en est de même pour les salariés de la première entreprise préposés habituellement au service d'entretien et de réparation.

Dans cette hypothèse, l'employeur est tenu d'aviser sans délais l'Inspecteur du Travail et sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail.

Cette dérogation n'est pas applicable aux jeunes de moins de 18 ans et aux femmes.

ARTICLE 5 : Les modalités d'attributions du repos hebdomadaire font l'objet d'affichage. L'affiche doit être aisément accessible et lisible, le cas échéant en langue vernaculaire. Un double en est envoyé à l'Inspecteur du Travail.

“ **Art.120 bis.** – (Loi n° 93-1 du 04/01/93, art. 31) « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20) Dans les îles Wallis et Futuna », le 1^{er} mai est un jour férié et chômé.

“ Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels, bimensuels ou hebdomadaires.

“ Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

“ Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur. ”

CHAPITRE V – DES CONGES ET DES TRANSPORTS

Section I – Des congés

Art.121. – Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives, le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur :

“ (Loi n° 93-1 du 04/01/93, art. 33) « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20) 2° Dans les îles Wallis et Futuna », le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur sur ce territoire pendant un temps équivalant à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale de congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

“ Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément à l'alinéa précédent n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

“ Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, en raison du travail accompli au cours de la période de référence.

La durée du congé, ainsi fixée, est augmentée en considération de l'ancienneté des travailleurs dans l'entreprise, suivant les règlements en vigueur ou les dispositions des conventions collectives.

Les mères de famille ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de quatorze ans enregistré à l'état civil.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes de repos des femmes en couches, prévues à l'article 116, ni, dans une limite de six mois, les absences pour maladies dûment constatées par un médecin agréé.

Seront également décomptés, sur les bases indiquées ci-dessus, les services effectués sans congé correspondant pour le compte du même employeur, quel que soit le lieu de l'emploi.

Dans une limite de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis les permissions exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer. Par contre, les congés spéciaux accordés en sus des jours fériés pourront être déduits s'ils n'ont fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

« **Art. 122.** – (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 13) I. – Le début de la période de référence* prévue à l'article 121 est fixé par une convention ou un accord collectif ou à défaut par un arrêté de l'administrateur supérieur.

(*) : Voir aussi l'AIT art. 44 qui concerne l'année de référence.

Art.123. - Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 13.

“ **Art.124.** – (Décret n° 55-567 du 20/05/55) 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 ”.

Pour les travailleurs bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 94, la durée du congé est augmentée des délais de route.

À défaut de convention contraire, les délais de route ne peuvent être supérieurs au temps nécessaire au travailleur pour se rendre en congé au lieu de sa résidence habituelle et en revenir, le cas échéant.

“ **Art.125.** – (Décret n° 55-567 du 20/05/55) Sous réserve des dispositions prévues à l'article 130, sont à la charge de l'employeur les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui ainsi que les frais de transport de leurs bagages :

- “ 1° Du lieu de la résidence habituelle au lieu d'emploi ;
- “ 2° Du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle ;
- “ En cas de résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé ;
- “ En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci ;
- “ En cas du fait de rupture due à un cas de force majeure ; »
- “ 3° (**Loi n° 64-687 du 08/07/64, art. 2-I**) Pour les congés prévus à l'article 121, du lieu d'emploi au lieu de la résidence habituelle et vice versa.
- “ Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat de travail, ces voyages interviendront :
 - « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 13**) a) Pour la première fois, au terme d'un séjour d'une durée égale à douze mois ;
 - « b) Pour la deuxième fois et les fois suivantes, au terme d'un séjour d'une durée égale à vingt-quatre mois. »
- “ Le retour sur le lieu d'emploi n'est dû que si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si le travailleur à cette date est en état de reprendre son service.
- “ Toutefois, le contrat de travail ou la convention collective pourra prévoir une durée minima de séjour en deçà de laquelle le transport des familles ne sera pas à la charge de l'employeur. Cette durée n'excédera pas douze mois. ”

Art.125 bis. – (Loi n°64-687 du 08/07/64, art. 3) Lorsque le travailleur a signé un contrat de travail à durée indéterminée visé à l'article 94 *ter* du présent code, sont à la charge de l'employeur, sous réserve des dispositions prévues aux articles 126 et 130 dudit code, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que les frais de transport de leurs bagages ;

- “ - du lieu de résidence au lieu d'emploi ;
- “ - et du lieu d'emploi au lieu de résidence antérieure,
- “ 1° En cas de résiliation du contrat, si le travailleur a exercé son activité professionnelle dans « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) la collectivité » pendant une durée au moins égale à deux années ;
- “ 2° En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci ;
- “ 3° En cas de rupture du contrat due à un cas de force majeure. ”

Art.126. – Lorsqu'un contrat est résilié pour des causes autres que celles visées à l'article 125 ou par la faute lourde du travailleur, le montant des frais de transport aller et retour incombant à l'entreprise est proportionnel au temps de service du travailleur.

Art.127. – La classe de passage et le poids des bagages sont déterminés par la situation occupée par le travailleur dans l'entreprise, suivant la stipulation de la convention collective ou, à défaut, suivant les règles adoptées par l'employeur à l'égard de son personnel ou suivant les usages locaux.

Il sera tenu compte, dans tous les cas, des charges de famille pour le calcul du poids des bagages.

Art.128. – Sauf stipulation contraire, les voyages et transports sont effectués par une voie et des transports normaux au choix de l'employeur.

Le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transports plus coûteux que ceux régulièrement choisis ou agréés par l'employeur n'est défrayé par l'entreprise qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie ou les moyens régulièrement choisis.

S'il use d'une voie ou de transports plus économiques, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés.

Les délais de transport ne sont pas compris dans la durée maxima du contrat telle qu'elle est prévue à l'article 31 de la présente loi.

Art.129. – À défaut de convention contraire, le travailleur qui use d'une voie ou de moyens de transports moins rapides que ceux régulièrement choisis par l'employeur ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs que ceux prévus par la voie et les moyens normaux.

S'il use d'une voie ou de moyens plus rapides, il continue à bénéficier, en plus de la durée du congé proprement dit, des délais qui auraient été nécessaires avec l'usage de la voie et des moyens choisis par l'employeur.

Art.130. – Le travailleur qui a cessé son service peut faire valoir, auprès de son ancien employeur, ses droits en matière de congé, de voyage et de transport dans un délai maximum de deux ans à compter du jour de la cessation du travail chez ledit employeur. Toutefois, les frais de voyage ne seront payés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif du travailleur.

Art.131. – Le travailleur a le droit d'exiger le versement en espèces du montant des frais de rapatriement à la charge de l'employeur, dans les limites du cautionnement qu'il justifie avoir versé.

Art.132. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 13.

TITRE VI – HYGIENE ET SECURITE – SERVICE MEDICAL

CHAPITRE 1^{ER} – HYGIENE ET SECURITE

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 « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** de l'administrateur supérieur » règle la composition et le fonctionnement de ce comité, dans lequel toutes les parties intéressées devront être représentées.

Arrêté 2000-491 du 7 novembre 2000

CCT Wallis & Futuna

ARTICLE 1 : Une Commission Consultative du Travail est instituée dans le Territoire des Îles Wallis et Futuna auprès du Chef de Service de l'inspection et du Travail et des Affaires Sociales.

ARTICLE 2 : En dehors des cas pour lesquels son avis est obligatoirement requis en vertu des dispositions de la loi n°52-1322 du 15 décembre 1952 et des textes pris pour son application, cette commission peut-être consultée par l'autorité administrative sur toutes les questions relatives au travail et à la main-d'œuvre.

ARTICLE 3 : La Commission Consultative est composée en nombre égal d'employeurs et de salariés respectivement désignés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Le nombre des représentants de chacune de ces catégories ne peut être inférieur à 3.

Le nombre total de ces représentants et leur répartition numérique entre les organisations d'employeurs et de travailleurs est fixé par arrêté, tous les trois ans ou lors de chaque modification de la représentativité des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés.

S'il n'existe pas d'organisation professionnelle suffisamment représentative, les désignations sont faites par le Chef de Service de l'Inspection et des Affaires Sociale.

Il est désigné dans les mêmes conditions et simultanément autant de membres suppléants que les membres titulaires.

Lorsqu'une vacance se produit parmi les membres titulaires par suite de décès, démission ou déchéance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre titulaire dans le délai maximum de trois mois. Le mandat des membres ainsi désignés prend fin à la date à laquelle aurait expiré le mandat des membres qu'ils remplacent.

ARTICLE 4 : Il peut être mis fin au mandat d'un membre de la Commission Consultative du Travail par le Chef du Territoire sur la demande de l'organisation qui l'a désigné ou en cas d'absence sans motif valable à trois séances consécutives.

ARTICLE 5 : Sauf dans le cas du renouvellement anticipé de la Commission prévue au 2e alinéa de l'article 3, la durée du mandat des membres est de trois ans.

ARTICLE 6 : Peut-être désigné comme membre de la Commission Consultative du Travail tout citoyen français, âgé de 25 ans au mois, jouissant de ses droits civils et politiques, n'ayant encouru aucune condamnation pour infraction à la législation du travail et n'ayant jamais été déclaré en état de faillite.

ARTICLE 7 : La Commission Consultative du Travail se réunit au chef-lieu du Territoire, sur la convocation et sous la présidence du Chef du Service de l'Inspection du Travail et des Affaires Sociales.

La convocation indique l'ordre du jour de la séance. La commission peut également se réunir à la demande de la moitié de ses membres.

ARTICLE 8 : À la demande du Président ou de la majorité des membres de la Commission, des fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes en matière économique, médicale sociale peuvent être associés à titre consultatif à certaines réunions de la Commission.

La commission peut également demander par l'intermédiaire de son président tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

ARTICLE 9 : La commission ne peut valablement émettre d'avis que lorsque les deux tiers au moins de ses membres sont présents, le caractère paritaire de Commission devant toujours être respecté. La parité est rétablie au moment du vote par l'élimination des membres excédentaires les plus jeunes.

La Commission se prononce à la majorité des membres présents.

Article 10 : Le secrétaire de la Commission Consultative du Travail est assuré par un agent du Service de l'Inspection du Travail et des Affaires Sociales.

ARTICLE 11 : Chaque séance de la Commission donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

Tout membre de la Commission peut demander l'insertion au procès-verbal des déclarations faites par lui.
Ces procès-verbaux sont conservés dans les archives du Service de l'Inspection du Travail et des Affaires Sociales.

ARTICLE 12 : Il est tenu un registre des avis émis par la Commission Consultative de Travail. Ce registre est déposé au Service de l'Inspection du Travail et des Affaires Sociales et tenu à la disposition du public.

ARTICLE 13 : Les membres de la Commission peuvent recevoir, sur les fonds du budget local, une indemnité d'un montant égal à celui des salaires et indemnités perdus du fait d'une session.

ARTICLE 14 : (Abrogation) L'arrêté n°162 du 11 juin 1992 est abrogé.

ARTICLE 15 : Le comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs fonctionne selon les mêmes modalités et la même composition.
Toutefois, il y est obligatoirement adjoint un représentant qualifié du chef du service chargé de l'hygiène publique.

“ Art.133 bis. (Ordonnance n° 2000-285 du 30/03/00, art. 4 II) « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)

1° Dans les îles Wallis et Futuna », l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Il donne les instructions nécessaires pour que, en cas de danger grave et imminent, les travailleurs cessent leur activité, se mettent en sécurité et quittent immédiatement le lieu de travail.

Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner de charges financières pour les travailleurs.

2° Les établissements et locaux où sont employés des travailleurs doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

3° Les établissements, locaux, chantiers et plus généralement tous les emplacements de travail doivent être aménagés de façon à garantir la sécurité des travailleurs.

Les installations, machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins doivent être installés, protégés, tenus et utilisés dans des conditions assurant la sécurité des travailleurs.

Les techniques de travail et les produits utilisés ne doivent pas mettre en péril la sécurité et la santé des travailleurs.

4° Les travailleurs indépendants ainsi que les employeurs, lorsqu'ils exercent directement une activité sur un chantier, doivent mettre en œuvre, vis-à-vis des autres personnes intervenant dans les opérations de bâtiment et de génie civil et d'eux-mêmes, les règles de protection et de salubrité prévues au 3° du présent article.

Art.134. – Les conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail sont réglées par arrêtés « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** de l'administrateur supérieur » 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.

(*) : livre en cours d'élaboration concernant les textes sur l'hygiène et la sécurité au travail.

Arrêté n°2010-107

Établissant la liste des activités particulièrement pénibles, dangereuses ou nocives pouvant provoquer l'usure prématurée de l'organisme.*

Article 1^{er} : Présentent le caractère d'activités particulièrement pénibles mentionnées à l'article 2bis de la délibération n°26/AT/1990 du 26/12/1990 :

- Les travaux en continu, effectués à plein temps, autres que ceux visés à l'article 2 du présent arrêté,
- Les travaux en semi-continu, analogues aux travaux en continu mais s'en différenciant par leur interruption hebdomadaire,
- Les travaux à la chaîne, comprenant :

les travaux effectués sur les chaînes d'avancée automatique des produits ;

les travaux consistant dans la conduite ou dans l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence prééglée,

les travaux effectués sur des postes interdépendants mais où la cadence est imposée par le mode de rémunération, ou le temps alloué par opération élémentaire,

Les travaux au four autre que ceux visés à l'article 2 du présent arrêté,

les travaux aux intempéries effectués dans les entreprises de travaux publics de plomberie et de couverture, de bâtiments et travaux accessoires de génie civil, de constructions de charpentes en bois, d'extraction de matériaux à ciel ouvert, de montage de charpentes métalliques travaillant à la construction des bâtiments ou à l'exécution de travaux publics,

les travaux effectués de façon habituelle et régulière sur les chantiers souterrains ou subaquatiques, ou en plein air sur les constructions et ouvrages, les aires de stockage et de manutention,
Les travaux effectués dans les mines, minières et carrières,
les activités exercées par les personnels navigants de la marine marchande.

Article 2 : Présentent le caractère d'activités particulièrement dangereuses ou nocives, mentionnées à l'article 2bis de la délibération n°26/AT/90 :

Les travaux comportant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition aux agents suivants :

- Fluor et composés,
- Chlore,
- Brome,
- Iode,
- Phosphore et composés, notamment les esters phosphoriques, ainsi que les autres composés organiques du phosphore,
- Arsenic et ses composés,
- Sulfure de carbone,
- Oxychlorure de carbone,
- Acide chromique, chromates, bichromates alcalins, à l'exception de leurs solutions aqueuses diluées,
- Bioxyde de manganèse,
- Plomb et ses composés,
- Mercure et ses composés,
- Glucine et ses sels,
- Benzène et homologues,
- Phénols et Naphtols,
- Dérivés halogénés, nitrés et aminés des hydrocarbures et de leurs dérivés,
- Brais, goudrons et huiles minérales,
- Rayons X et substances radioactives.

Les travaux suivants :

- Applications des peintures et vernis par pulvérisation,
- Travaux effectués dans l'air comprimé, scaphandriers,
- Emploi d'outils pneumatiques à main, transmettant des vibrations,
- Travaux effectués dans les réseaux d'égouts et dans les stations d'épurations,
- Travaux effectués dans les abattoirs, travaux d'équarrissage,
- Manipulation, chargement, déchargement, transport, soit de peaux brutes, poils, crins, soies de porc, laines, os et autres dépouilles animales, à l'exclusion d'os dégelatinés ou dégraissés et des déchets de tannerie,
- Collecte et traitement des ordures,
- Travaux exposant à de hautes températures, à des poussières ou émanations toxiques et concernant le traitement des minerais, la production des métaux et les verreries,
- Travaux effectués dans les chambres frigorifiques,
- Travaux exposant aux émanations d'oxyde de carbone dans usines des usines de gaz, la conduite des gazogènes, la fabrication synthétique de l'essence ou du méthanol,
- Travaux exposant aux poussières de silice, d'amiante et d'ardoise,
- Travaux de polymérisation de chlorure de vinyle,
- Travaux exposant au cadmium et à ses composés,
- Travaux exposant aux poussières de fer,
- Travaux exposant aux substances hormonales,
- Travaux exposant aux poussières de métaux durs (tantale, titane, tungstène et vanadium),
- Travaux exposant aux poussières d'antimoine,
- Travaux en équipes alternantes effectués de nuit en tout ou en partie,
- Travaux exposant à un niveau de bruit supérieur à 85 décibels.
- Activités exercées de manière habituelle par le personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile.

Article 3 : Les travaux énumérés à l'article 2 du présent arrêté ne présentent pas le caractère particulièrement pénible lorsqu'ils s'effectuent à l'intérieur d'appareils rigoureusement clos en marche normale.

(*) : Cet arrêté a pour vocation de rejoindre les livres sur les textes relatifs à l'hygiène et la sécurité au travail qui est en cours d'élaboration.

« **(Ordonnance n° 2001-270 du 28/03/01, art. 12)** Les dispositions relatives à la protection des travailleurs, salariés ou non, contre les risques d'exposition aux rayonnements ionisants sont fixées dans le respect des principes généraux de radioprotection des personnes énoncés à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique et des obligations prévues à l'article L. 1333-10 du même code.

Article L1333-1 : Les activités comportant un risque d'exposition des personnes aux rayonnements ionisants et ci-après dénommées activités nucléaires, émanant soit d'une source artificielle, qu'il s'agisse de substances ou de dispositifs, soit d'une source naturelle lorsque les radionucléides naturels sont traités ou l'ont été en raison de leurs propriétés radioactives, fissiles ou fertiles, ainsi que les interventions destinées à prévenir ou réduire un risque radiologique consécutif à un accident ou à une contamination de l'environnement, doivent satisfaire aux principes suivants :

1° Une activité nucléaire ou une intervention ne peut être entreprise ou exercée que si elle est justifiée par les avantages qu'elle procure, notamment en matière sanitaire, sociale, économique ou scientifique, rapportés aux risques inhérents à l'exposition aux rayonnements ionisants auxquels elle est susceptible de soumettre les personnes ;

2° L'exposition des personnes aux rayonnements ionisants résultant d'une de ces activités ou interventions doit être maintenue au niveau le plus faible qu'il est raisonnablement possible d'atteindre, compte tenu de l'état des techniques, des facteurs économiques et sociaux et, le cas échéant, de l'objectif médical recherché ;

3° L'exposition d'une personne aux rayonnements ionisants résultant d'une de ces activités ne peut porter la somme des doses reçues au-delà des limites fixées par voie réglementaire, sauf lorsque cette personne est l'objet d'une exposition à des fins médicales ou de recherche biomédicale.

Article L1333-10 : Le chef d'une entreprise utilisant des matériaux contenant des radionucléides naturels non utilisés pour leurs propriétés radioactives, fissiles ou fertiles met en œuvre des mesures de surveillance de l'exposition, lorsque celle-ci est de nature à porter atteinte à la santé des personnes, ainsi que les mesures nécessaires pour assurer leur protection.

L'obligation de surveillance incombe également aux propriétaires ou exploitants de lieux ouverts au public ou de certaines catégories d'immeubles bâtis situés dans les zones géographiques où l'exposition aux rayonnements naturels est susceptible de porter atteinte à la santé. Les zones géographiques concernées sont définies par arrêté des ministres chargés de la santé, du travail, de la construction et de l'écologie, pris après avis de l'Autorité de sûreté nucléaire.

Lorsque le niveau d'activité du radon et de ses descendants atteint le seuil fixé en application du dernier alinéa, les propriétaires, ou à défaut les exploitants, des immeubles concernés sont tenus de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour réduire l'exposition et assurer la santé des personnes.

Les conditions d'application des deux précédents alinéas, en particulier les catégories d'immeubles concernées par l'obligation de surveillance, les niveaux maximaux d'activité et les mesures nécessaires pour réduire l'exposition et assurer la santé des personnes, sont définies par décret en Conseil d'État.

« Les modalités d'application aux travailleurs, salariés ou non, des dispositions mentionnées à l'alinéa précédent, et notamment les valeurs limites que doivent respecter l'exposition de ces travailleurs, les références d'exposition et les niveaux qui leur sont applicables, compte tenu des situations particulières d'exposition, ainsi que les éventuelles restrictions ou interdictions concernant les activités, procédés, dispositifs, ou substances dangereux pour les travailleurs, sont fixées par arrêté de « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** l'administrateur supérieur ».

Art.135. – La mise en demeure doit être faite par écrit soit sur le registre de l'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est datée et signée, elle précise les infractions ou dangers constatés et fixe les délais dans lesquels ils devront avoir disparu, et qui ne pourront être inférieurs à quatre jours francs, sauf en cas d'extrême urgence.

Art.136. – Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs et non visées par les arrêtés prévus à l'article 134, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail et des lois sociales d'y remédier dans les formes et conditions prévues à l'article précédent.

Toutefois, dans ce cas, les délais d'exécution impartis par la mise en demeure sont fixés après avis du comité technique consultatif.

Art.137. – L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail et des lois sociales dans un délai de quarante-huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Cet avis, dont le modèle est déterminé par arrêté « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** de l'administrateur supérieur », pris après avis du comité technique consultatif, précise le lieu, la cause, les circonstances, les suites probables de l'accident, les noms, prénoms, âge, sexe et catégorie professionnelle de la victime, les noms, prénoms et adresses des témoins, la dénomination et l'adresse de l'entreprise.

La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

Arrêté 92-023 du 29 janvier 1992 (modèle de déclaration AT)

Article 1er : Le modèle de déclaration d'accident du travail prévu par l'article 137 susvisés du code du travail d'outre-mer est conforme à l'imprimé ci-annexé que vous pourriez retrouver et télécharger sur le site de la préfecture dans la rubrique des Publications-administratives.

Jurisprudence :

Indemnité pour accident du travail : Cette indemnité a pour objet de pallier l'absence de prestations sociales et de régime de sécurité sociale, prévus par le décret n°57-245 sur la réparation et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les Territoires d'Outre-Mer. Le tribunal du travail rappelle d'ailleurs que l'article 24 de l'arrêté a pour application l'article 27 du décret précité. Ainsi les rentes et les indemnités prévues par ce décret ne sont pas cumulables avec les indemnités prévues par l'article 24 de l'arrêté de 1976 (**Affaire n°RG/08/00054, du 28 août 2009, Mr X c/ Territoire de Wallis et Futuna, juridiction d'appel du Tribunal de première instance de Mata- Utu**).

Outre cette indemnité, un salarié victime d'un accident du travail peut obtenir réparation de son accident de travail, au titre du préjudice d'agrément. La reconnaissance de l'existence de ce préjudice est laissée à l'appréciation de la juridiction, en fonction des éléments fournis notamment par le médecin expert (**Affaire n°RG/08/00054, du 28 août 2009, Mr X c/ Territoire de Wallis et Futuna, juridiction d'appel du Tribunal de première instance de Mata- Utu**.)

CHAPITRE II – SERVICE MEDICAL

Art.138. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 14.

Art.139. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 14.

Art.140. – « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 14**) Toute entreprise ou établissement doit assurer un service médical à ses travailleurs. Toutefois, les entreprises groupant moins de mille travailleurs et se trouvant à proximité d'un centre médical ou d'un dispensaire officiel peuvent utiliser ses services pour les soins à donner aux travailleurs, suivant modalités à fixer par arrêté « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) de l'administrateur supérieur », après avis du comité technique consultatif.

Art.141. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 14.

Art.142. – En cas de maladie d'un travailleur, d'une femme ou d'un enfant logé avec lui aux frais de l'entreprise, l'employeur est tenu de leur fournir gratuitement les soins et médicaments dans la limite des moyens définis au présent chapitre.

L'employeur est également tenu d'assurer gratuitement l'alimentation de tout travailleur malade soigné sur place.

Art.143. – L'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés et les malades transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose.

Si l'employeur ne dispose pas immédiatement de moyens appropriés, il en rend compte d'urgence au chef de la circonscription administrative la plus proche, qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition, tous les frais occasionnés de ce chef à l'administration devant être remboursés par l'employeur au tarif officiel des transports médicaux.

Art.144. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 14.

TITRE VII – DES ORGANISMES ET MOYENS D'EXECUTION

CHAPITRE 1^{ER} – DES ORGANISMES ADMINISTRATIFS

« **Art. 145. – (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15)** Dans les îles Wallis et Futuna, les inspecteurs et les contrôleurs du travail et des lois sociales sont chargés :

« 1° De veiller à l'application des dispositions de la présente loi, des autres lois sociales, des règlements et des conventions et accords collectifs de travail relatifs au régime du travail et à la protection des travailleurs ;

« 2° D'éclairer de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs ;

« 3° D'apporter leur concours à la collectivité pour l'élaboration des règlements de protection sociale ;

« 4° De constater les infractions aux dispositions de la présente loi ainsi qu'à celles des articles 28 et 28-1 de l'ordonnance n° 2000-371 du 26 avril 2000 relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers dans les îles Wallis et Futuna dans les conditions prévues à l'article 153 ;

(**LOI n° 2012-954 du 6 août 2012, article 11, 2°**) : Après le cinquième alinéa de l'article 145, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Constate les délits de harcèlement sexuel ou moral prévus par les articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal **§** ».

« 5° De constater, concurremment avec les agents et officiers de police judiciaire, les infractions aux dispositions mentionnées au 1° ;

« 6° De procéder à toutes études et enquêtes ayant trait aux différents problèmes sociaux intéressant Wallis et Futuna, 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. »

Article 222-33 – Le harcèlement sexuel :

1) Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

2) Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. – Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende soit 35 799 CFP. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € soit 53 699 CFP d'amende soit lorsque les faits sont commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;*
- 2° Sur un mineur de quinze ans ;*
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;*
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;*
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.*

***Article 222-33-2 :** *Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende soit 3.979,522 CFP.*

Art.146. – Les inspecteurs du travail et des lois sociales ont l'initiative de leurs tournées et leurs enquêtes dans le cadre de la législation du travail en vigueur.

Art.147. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15.

Art.148. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15.

Art.149. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15.

« **Art. 150.** – (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15**) Les inspecteurs et les contrôleurs du travail et des lois sociales sont affectés à Wallis et Futuna par arrêté du ministre sous l'autorité duquel ils sont placés en vertu de leur statut.

« Toutefois, pour les missions qui leur sont imparties par la présente loi, les contrôleurs du travail sont placés sous l'autorité des inspecteurs du travail et ces derniers sous l'autorité du ministre chargé de l'outre-mer. »

Art.151. – Les inspecteurs « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15**) et contrôleurs » 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.

« (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15**) Ce serment est prêté devant le tribunal de première instance. »

Toute violation de ce serment est punie conformément à l'article 378 (ancien) du code pénal devenu Art.226-3 :

« La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende soit 1 789 976 cfp ».

Ils doivent tenir pour confidentielle toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et réglementaires.

Art.152. – Les inspecteurs du travail et des lois sociales ne pourront pas avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle.

Art.153. – Les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ils sont habilités à saisir directement les autorités judiciaires compétentes.

Tout procès-verbal devra être notifié immédiatement par la remise d'une copie certifiée conforme à la partie intéressée ou à son représentant, et ce, à peine de nullité absolue des poursuites à intervenir.

Un exemplaire du procès-verbal est déposé au parquet, un second envoyé « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) à l'administrateur supérieur », un troisième classé aux archives de l'inspection territoriale.

Art.154. – Les inspecteurs « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art.15**) et les contrôleurs » 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 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, 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 qui les inspecteurs du travail et des lois sociales ;

d) Se faire accompagner, dans leurs visites des délégués du personnel de l'entreprise visitée, ainsi 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.

(Ordonnance n° 2004-1253 du 24/11/04, art.141) « 4° Demander aux employeurs et aux personnes occupées dans les établissements assujettis au présent code de justifier de leur identité et de leur adresse. »

Art.155. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15.

Art.156. – Les contrôleurs du travail assistent les inspecteurs du travail et des lois sociales dans le fonctionnement des services. Ils sont habilités à constater les infractions par des rapports écrits au vu desquels l'inspecteur pourra décider de dresser procès-verbal dans les formes prévues à l'article 153.

Toutefois, les inspecteurs du travail et des lois sociales peuvent, à titre exceptionnel, déléguer leurs pouvoirs aux contrôleurs du travail pour une mission déterminée de contrôle ou de vérification. **(Ordonnance n° 2004-1253 du 24/11/04, art.141)** « Ils sont habilités à demander aux employeurs et aux personnes occupées dans les établissements assujettis au présent code de justifier de leur identité et de leur adresse. ».

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 « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** le ministre chargé de l'outre-mer », le ministre des finances et le secrétaire d'État à la fonction publique.

Art.158. – Dans les mines, minières et carrières, ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, les fonctionnaires chargés de ce contrôle veillent à ce que les installations relevant de leur contrôle technique soient aménagées en vue de garantir la sécurité des travailleurs. Ils assurent l'application des règlements spéciaux qui peuvent être pris dans ce domaine et disposent à cet effet et dans cette limite des pouvoirs des inspecteurs du travail et des lois sociales. Ils portent à la connaissance de l'inspecteur du travail et des lois sociales les mesures qu'ils ont prescrites et, le cas échéant, les mises en demeure qui sont significatives.

L'inspecteur du travail et des lois sociales peut, à tout moment, demander et effectuer avec les fonctionnaires visés au paragraphe précédent la visite des mines, minières, carrières, établissements et chantiers soumis à un contrôle technique.

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 fonctionnaires ou officiers désignés à cet effet. Cette désignation est faite sur proposition de l'autorité militaire compétente ; elle est soumise à l'approbation « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** du ministre chargé de l'outre-mer ».

La nomenclature de ces parties d'établissements ou établissements est dressée par arrêté « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** de l'administrateur supérieur » sur proposition de l'autorité militaire compétente et soumise à l'approbation « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** du ministre chargé de l'outre-mer ».

Art.159. – Le chef de la circonscription administrative est, dans le ressort de celle-ci, le suppléant légal de l'inspecteur du travail et des lois sociales lorsque ce dernier est absent ou empêché.

En cas d'absence de l'inspecteur du travail et des lois sociales et de celle du contrôleur prévu à l'article 155, le chef de la circonscription administrative est leur suppléant légal. Il est habilité dans les limites définies à l'article 156.

Art.160. – Les dispositions des articles 151, 153 et 154 du présent chapitre ne dérogent pas aux règles du droit commun quant à la constatation et à la poursuite des infractions par les officiers de police judiciaire.

CHAPITRE II – LES ORGANISMES CONSULTATIFS

Art.161. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15.

Art.162. – « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15)** Une commission consultative du travail est instituée auprès de l'inspection du travail et des lois sociales. Le chef de ce service en assure la présidence. Elle est composée en nombre égal d'employeurs et de travailleurs respectivement désignés par les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ou par l'administrateur supérieur à défaut d'organisation pouvant être regardée comme représentative en application de l'article 73 ci-dessus. »

À la demande du président ou de la majorité de la commission, peuvent être convoqués, à titre consultatif, des fonctionnaires qualifiés ou des personnalités compétentes en matière économique, médicale, sociale et ethnographique.

« **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15)** Un arrêté de l'administrateur supérieur, pris après avis de l'assemblée territoriale », fixe les conditions de désignation et le nombre de représentants des employeurs et des travailleurs, la durée de leur mandat, qui ne peut excéder trois ans, le montant des indemnités qui leur sont allouées, et détermine les modalités de fonctionnement de la commission.

Voir aussi arrêté 2000-491 du 7 novembre 2000 sous article 133 et arrêté 2016-174 du 21 avril 2015 de la composition de la commission

Art.163. – « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15) Outre les cas dans lesquels son avis est obligatoirement requis en vertu de la présente loi, la commission consultative du travail peut être consultée sur toutes les questions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle »

« (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15) Elle peut, de sa propre initiative ou à la demande de l'administrateur supérieur »

1° Examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives ;

2° Se prononcer sur toutes les questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives et notamment sur leurs incidences économiques.

« (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15) Elle est chargée » d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum : étude du minimum vital, étude des conditions économiques générales.

« (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15) Elle peut » demander aux administrations compétentes, par l'intermédiaire **« (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15)** de son président », tous documents ou informations utiles à l'accomplissement **« (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15)** de sa mission ».

CHAPITRE III – DES DELEGUES DU PERSONNEL

Art.164. – « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15) Les délégués du personnel sont élus pour deux ans et rééligibles. Un arrêté de l'administrateur supérieur, pris après avis de la commission consultative du travail, fixe » :

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 ;

Les modalités de l'élection, qui doit avoir lieu au scrutin secret et sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel ; si le nombre des votants est inférieur à la moitié des inscrits, il sera procédé à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs pourront voter pour des candidats autres que ceux proposés par les organisations syndicales. L'élection a lieu à la représentation proportionnelle, les restes étant attribués à la plus forte moyenne ;

Les conditions exigées pour être électeur ou éligible ;

La durée, considérée et rémunérée comme temps de travail, dont disposent les délégués pour l'accomplissement de leurs fonctions ;

Les moyens mis à la disposition des délégués ;

Les conditions dans lesquelles ils seront reçus par l'employeur ou son représentant ;

Les conditions de révocation du délégué par le collège de travailleurs qui l'a élu.

Arrêté 91-019 du 23 janvier 1991

Élections DP Secteur Privé

ARTICLE 1 : Des délégués du personnel sont obligatoirement élus dans tous les établissements industriels commerciaux ou agricoles, offices publics et ministériels, professions libérales, sociétés civiles, syndicat professionnels, sociétés mutualistes, organisme de sécurité sociale (sauf ce ayant caractère d'établissement public administratif), associations, quelle que soit leur forme et leur objet, assujettis à la loi n°52-1332 du 15 décembre 1952, où sont occupés habituellement plus de 10 travailleurs.

L'organisation des élections incombe à l'employeur. En cas de carence de celui-ci et sur la demande expresse des organisations syndicales, l'inspecteur du travail et des affaires sociales veille à ce que les dispositions nécessaires pour les élections, soient effectivement prises.

Articles 1 bis et 1 ter calcul de l'effectif en cours de validation

ARTICLE 1 bis : Détermination de l'effectif

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

1° *Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;*

2° *Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.*

Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité.

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

ARTICLE 1ter : non prise en compte dans le calcul de l'effectif

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise ou association :

1° *Les apprentis ;*

2° *Les bénéficiaires d'un chantier de développement.*

ARTICLE 2 : Les délégués du personnel ont pour mission :

- 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 des salaires.
 - de saisir l'inspection du travail et des affaires sociales de toute plainte ou réclamation, concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
 - de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et de provoquer 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.
- Les travailleurs conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou ses représentants.

ARTICLE 3 : Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit pour chaque établissement :

- de 10 à 25 travailleurs : 1 délégué titulaire et 1 suppléant ;
 - de 26 à 74 travailleurs : 2 délégués titulaires et 2 suppléants ;
 - de 75 à 99 travailleurs : 3 délégués titulaires et 3 suppléants ;
 - de 100 à 124 travailleurs : 4 délégués titulaires et 4 suppléants ;
 - de 125 à 174 travailleurs : 5 délégués titulaires et 5 suppléants ;
 - de 175 à 249 travailleurs : 6 délégués titulaires et 6 suppléants ;
 - de 250 à 499 travailleurs : 7 délégués titulaires et 7 suppléants ;
 - de 500 à 749 travailleurs : 8 délégués titulaires et 8 suppléants ;
 - de 750 à 999 travailleurs : 9 délégués titulaires et 9 suppléants ;
- À partir de 1 000 travailleurs : 1 titulaire et 1 suppléant en plus par tranche supplémentaire de 250 travailleurs.

Si un établissement est organisé en services ou sections, le nombre des délégués est fixé comme suit pour chaque service ou section :

- de 11 à 50 travailleurs : 1 délégué titulaire et 1 suppléant ;
 - de 51 à 100 travailleurs : 2 délégués titulaires et 2 suppléants ;
 - de 101 à 500 travailleurs : 3 délégués titulaires et 3 suppléants ;
- Plus 2 délégués titulaires et 2 suppléants par tranche supplémentaire de 500 travailleurs.

ARTICLE 4 : Les délégués sont élus sur les listes établies par les organisations syndicales représentatives, s'il en existe. À défaut, des candidats sans appartenance syndicale, peuvent se présenter au second tour seulement.

Les collèges électoraux sont déterminés comme suit :

- collège unique dans les établissements, services ou sections d'établissement groupant de 11 à 50 travailleurs ;
 - un collège comprenant, les ouvriers et les manœuvres et si leur nombre atteint 25 personnes, un collège comprenant tous les autres travailleurs, dans les établissements, services ou sections d'établissement groupant 51 à 250 travailleurs ;
 - deux collèges comprenant, d'une part, les cadres, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés ; d'une part, les employés, les ouvriers, les manœuvres, dans les établissements, services ou sections d'établissement groupant plus de 250 travailleurs ;
- Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés soit par les conventions collectives soit par des accords entre organisations patronales et ouvrières.

Toute modification au fractionnement actuel d'un établissement en services ou sections d'établissement est subordonnée à un accord entre le chef d'établissement et les organisations représentatives intéressées.

En cas de divergence entre le chef d'établissement et les organisations syndicales sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et sur la répartition des sièges entre les différentes catégories du personnel, l'Inspecteur du travail et des affaires sociales décide de cette répartition.

ARTICLE 5 : Sont électeurs, les travailleurs des deux sexes âgés de 16 ans révolus, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations privatives de capacité électorale au sens du code électoral applicable dans le Territoire.

ARTICLE 6 : Sont éligibles, les électeurs, âgés de 18 ans révolus, et au service de l'entreprise sans interruption depuis 6 mois au moins. Ne sont éligibles pour un collège électoral que les travailleurs inscrits comme électeurs dans ce même collège.

ARTICLE 7 : L'inspecteur du travail et des affaires sociales pourra, après avoir consulté les organisations syndicales, patronales et ouvrières, intéressés, autoriser les dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévue aux articles 5 et 6, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des travailleurs remplissant ces conditions.

ARTICLE 8 : (modifié par l'article 164 du code de travail)

L'élection des délégués a lieu tous les 2 ans (1) *, dans le mois qui précède l'expiration normale des fonctions de délégués.

Dans les entreprises nouvellement créées ou qui viennent à remplir les conditions d'effectifs requises, l'élection des délégués doit avoir lieu dans les 4 mois de la création ou de la réunion des conditions d'effectif.

(1) * : « chaque année » a été remplacé par « tous les 2 ans »

ARTICLE 9 : Le vote a lieu dans l'établissement et pendant les heures de service. Le jour, le lieu, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le chef d'établissement ou son représentant après accord avec les organisations syndicales. Ces indications sont annoncées 15 jours au moins avant la date du scrutin par un avis affiché par les soins du chef d'établissement ou son représentant aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés au personnel.

La liste des électeurs établie par le chef d'établissement est affichée en regard et simultanément. Les réclamations éventuelles concernant cette liste doivent être adressées au chef d'établissement par les intéressés 7 jours au moins avant la date de scrutin.

ARTICLE 10 : Les travailleurs, que leur occupation hors de l'établissement empêche de prendre part au scrutin, ceux en congé et ceux dont l'engagement est suspendu (pour l'une des causes énumérées à l'article 47 du code du travail) peuvent voter par correspondance. Le vote par procuration n'est pas valable.

ARTICLE 11 : L'élection a lieu au scrutin secret et sous-enveloppe. Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Les candidatures sont affichées au même emplacement que l'avis de scrutin ; à l'initiative de l'employeur qui les reçoit.

ARTICLE 12 : Les listes ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des sièges.

Le panachage est interdit. Seuls, sont valables les votes allant à l'une des listes en présence.

Tout bulletin de vote où il existe des noms barrés et remplacés par d'autres est écarté du scrutin. Il n'est pas tenu compte des bulletins blancs ou nuls.

ARTICLE 13 : S'il n'existe pas d'organisations syndicales représentatives ou si le nombre des votants est inférieur à la moitié des inscrits, il sera procédé dans les 15 jours à un second tour de scrutin, au cours duquel les électeurs pourront voter pour des candidats autres que ceux proposés par les organisations syndicales.

Ces candidatures sont affichées, dans les mêmes conditions qu'au premier tour.

ARTICLE 14 : Sont élues les listes qui ont obtenu le plus grand nombre de voix selon la règle de représentation proportionnelle, les restes étant attribués à la plus forte moyenne ou les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix, le bénéfice de l'âge jouant en cas d'égalité des suffrages.

ARTICLE 15 : Le chef d'établissement ou son représentant doit veiller à la bonne organisation et au déroulement régulier des élections, notamment à l'aménagement du local pour les opérations de vote, l'institution du bureau de vote, le vote sous enveloppe et secret, établissement au procès verbal des opérations.

ARTICLE 16 : Le bureau de vote est composé de 3 électeurs non candidats, à savoir les deux âgés et le plus jeune présents, au moment de l'ouverture du scrutin ; la présidence appartient au plus âgé.

ARTICLE 17 : Le procès-verbal des opérations de vote et des résultats, contre-signé par les membres du bureau de vote, est immédiatement, après le dépouillement du scrutin, dressé par le président du bureau en quadruple exemplaires respectivement remis : deux aux candidats élus, à charge de transmission d'un exemplaire, sans délai, à l'inspecteur du travail et des affaires sociales.

Le chef d'établissement ou son représentant est tenu d'afficher aux emplacements habituellement réservés aux avis donnés au personnel, les noms et prénoms des délégués élus, titulaires et suppléants, pour chaque collège électoral.

ARTICLE 18 : Les délégués du personnel disposent pour l'accomplissement de leurs fonctions :

- de 5 heures par mois, pour un effectif de 11 à 50 travailleurs ;
- de 10 heures par mois, pour un effectif de 51 à 100 travailleurs ;
- de 15 heures par mois, pour un effectif supérieur à 100 travailleurs ;

Ces heures sont considérées et rémunérées comme temps de travail. Exceptionnellement, et en particulier, au regard de l'éloignement de l'établissement du chef-lieu, le chef d'établissement devra, sur la demande écrite d'un délégué présenté 48 heures avant son déplacement, autoriser le blocage des heures mensuelles accordées sur une période qui n'excédera pas 3 mois dans l'année du mandat.

ARTICLE 19 : Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel, un local ou partie de local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

ARTICLE 20 : Les délégués du personnel sont reçus pendant les heures de service par le chef d'établissement ou son représentant, au moins une fois par mois, et en cas de besoin, sur leur demande.

Dans tous les cas, les délégués suppléant peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur.

Les délégués du personnel peuvent sur leur demande, et après rendez-vous fixé par le chef d'entreprise ou son représentant, se faire assister, à titre consultatif, d'un représentant de leur organisation syndicale.

ARTICLE 21 : Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent au chef d'établissement deux jours avant la date de leur réception, une note exposant sommairement les questions qu'ils se proposent de lui présenter.

Compte de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement avec les réponses faites, sur un registre spécial, qui doit être tenu à la disposition de l'Inspecteur du travail et des affaires sociales.

ARTICLE 22 : Les délégués du personnel sont désignés pour la durée de *deux années* **(1)*** et peuvent être réélus. Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la perte des conditions requises pour l'éligibilité ou la résiliation du contrat de travail, sous réserve des dispositions de l'article 164 **(2)*** du code du travail.

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail. La même procédure est applicable au licenciement des délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégués du personnel présentés par les organisations syndicales dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied provisoire de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat par le collège qui l'a élu, au scrutin secret et à la majorité absolue, sur demande adressée à l'Inspecteur du travail et des affaires sociales par le tiers au moins des électeurs.

(1)* : « une année » a été remplacé par « 2 années »

(2)* : « l'article 167 a été remplacé par « l'article 164 »

ARTICLE 23 : Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des raisons ci-dessus, ou lorsqu'il est absent momentanément, il est remplacé par son suppléant.

ARTICLE 24 : Les infractions aux dispositions du présent arrêté sont passibles des pénalités prévues aux articles 225 et 227 de la loi du 15 décembre 1952.

ARTICLE 25 : **(Abrogation)** L'Article n°90-056 du 26 février 1990 est abrogé.

« **Art. 165. – (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15)** Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales pour l'élection des délégués du personnel sont de la compétence du tribunal de première instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

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

Jurisprudence :

Délai : S'agissant d'un délai de forclusion, celui-ci ne souffre, hors cas de fraude, ni suspension ni interruption. Ce délai s'applique par principe à l'ensemble des contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux quels que soient les motifs allégués à l'appui du recours. S'agissant de faits nouveaux, le délai de forclusion n'est en principe pas opposable aux contestations fondées sur un certain nombre d'événements postérieurs à la désignation (telle qu'une diminution des effectifs, une réorganisation interne de l'entreprise, une fusion-absorption...), cependant, par l'effet de concordance, la *jurisprudence* (**Affaire n°274 prise par la Chambre Sociale le 11 octobre 1994**) estime que la perte de représentativité ne constitue pas un fait nouveau susceptible de remettre en cause la désignation d'un délégué syndical intervenue antérieurement (**Affaire n°10-133 prise par le Tribunal de Première Instance le 1^{er} février 2010**).

Art.166. – Chaque délégué a un suppléant élu dans les mêmes conditions, qui le remplace en cas d'absence motivée, de décès, démission, révocation, changement de catégorie professionnelle, résiliation de contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

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

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.

Autorisation de licenciement d'un délégué du Personnel à Wallis et Futuna :

conformément au décret n° 2014-1291 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation », la demande est adressée à l'inspection du travail qui dispose d'un délai de deux mois à compter de la réception pour prendre sa décision. À défaut de réponse dans ce délai la demande vaut rejet.

Art.168. – Les délégués du personnel ont pour mission :

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 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 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.

Art.169. – Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

CHAPITRE IV – DES MOYENS DE CONTROLE

Art.170. – *Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15.*

Art.171. – L'employeur doit tenir constamment à jour, au lieu d'exploitation, un registre dit " registre d'employeur ", dont le modèle est fixé par arrêté « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** de l'administrateur supérieur », pris après avis de la commission consultative du travail.

Ce registre comprend trois parties.

La première comprend les renseignements concernant les personnes et le contrat de tous les travailleurs occupés dans l'entreprise ; la deuxième toutes les indications concernant le travail effectué, le salaire et les congés ; la troisième est réservée aux visas, mises en demeure et observations apposés par l'inspecteur du travail et des lois sociales ou son délégué.

Le registre de l'employeur doit être tenu sans déplacement à la disposition de l'inspection du travail et des lois sociales et conservé pendant les cinq ans suivant la dernière mention qui y a été portée.

Certaines entreprises ou catégories d'entreprises peuvent être exemptées de l'obligation de tenir un registre en raison de leur situation, de leur faible activité, par arrêté « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** de l'administrateur supérieur », pris après avis de la commission consultative du travail.

Arrêté N° 96-148 du 12/03/96

Registre de l'employeur

Article 1^{er} : Le registre de l'employeur prévu à l'article 171 du code du travail est obligatoire dans toutes les entreprises occupant du personnel salarié.

Article 2 : Ce registre devra revêtir la forme suivante :

- cahier portant sur la couverture l'indication : « Registre de l'Employeur », accompagné du nom de l'entreprise et celui du responsable.
- les pages de ce cahier seront numérotées de la première à la dernière.

Article 3 : Ce registre sera divisé en trois parties :

- La première réservée aux mouvements du personnel indiquera pour chaque salarié le nom, prénom, date d'entrée et éventuellement de sortie et la nature du contrat (durée déterminée ou indéterminée, temps complet ou temps partiel) ainsi que la qualification et la nature de l'emploi tenu.
- La deuxième partie comprendra le récapitulatif des salaires versés mensuellement à chacun des salariés et des congés pris par ces derniers.
- La troisième partie du registre sera réservée aux visas, mises en demeure et observations de l'Inspecteur du Travail,

Article 4 : Le registre de l'employeur devra être présenté à l'inspection du travail sur sa demande et conservé pendant 5 ans dans l'entreprise.

Art.172. – *Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15.*

CHAPITRE V – DU PLACEMENT

« **Art. 173.** – **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15)** Les dispositions des articles 174 et 175 sont applicables sous réserve, le cas échéant, de celles des traités, conventions ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés, notamment de la quatrième partie du traité instituant l'Union européenne ainsi que de celles des actes des autorités de cette communauté pris pour l'application dudit traité. »

« **Art. 174.** – **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15)** Pour exercer une profession salariée dans les îles Wallis et Futuna, l'étranger doit être titulaire, outre les documents et visas exigés par les conventions internationales et les règlements en vigueur, d'un contrat de travail visé par l'autorité administrative ou une autorisation de travail et d'un certificat médical. »

« **Art. 175.** – **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15)** Un étranger ne peut exercer une activité professionnelle salariée aux îles Wallis et Futuna sans avoir obtenu au préalable l'autorisation nécessaire.

« Nul ne peut, directement ou par personne interposée, engager, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée dans les îles Wallis et Futuna. »

Jurisprudence :

Motivation : en application de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public, l'arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie statuant sur une demande d'autorisation de travail doit être

motivé. En l'espèce, le tribunal a annulé un arrêté ne comportant pas les éléments de fait sur lesquels il était fondé (**Affaire n°05435 prise par le Tribunal Administratif de la Nouvelle-Calédonie le 28 septembre 2006**).

Absence d'autorisation : Il a été jugé que si le non-renouvellement des formalités d'autorisation de travail est incontestablement une négligence blâmable de la part du salarié, cela aurait pu être évité si la société s'était conformée à ses obligations d'employeurs en vérifiant régulièrement la situation de ses salariés étrangers comme l'exige la loi. En l'absence notamment de précédents disciplinaires, de préjudice pour l'entreprise, de laxisme avéré de l'employeur pendant plusieurs mois qui n'avait opéré aucune vérification de la situation administrative de son salarié, de la nature du grief, le non-renouvellement par le salarié des formalités d'autorisation de travail ne justifiait pas un licenciement alors que le salarié avait entrepris les démarches pour régulariser et que son employeur avait été avisé lors de l'entretien préalable. (**Affaire n°09/00013 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 12 mars 2010**).

« **Art. 176. – (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15)** Le placement des salariés est gratuit.

« Il est interdit d'offrir et de remettre à toute personne procédant au placement d'un salarié, et à celle-ci de l'accepter, une rétribution sous quelque forme que ce soit. »

Art.177. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15.

Art.178. – 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 interdiction ne peut ouvrir droit à une indemnité.

CHAPITRE VI – DES AIDES A L'EMPLOI

Art. 178 bis. – (Loi n° 2003-660 du 21/07/03, art. 16) Une prime à la création d'emploi en faveur des jeunes, financée par l'État, est instituée pour les entreprises de droit privé dont le siège social et l'établissement principal sont situés à Wallis-et-Futuna qui n'ont procédé à aucun licenciement économique depuis au moins un an, qui sont à jour de leurs cotisations et contributions sociales, et à condition que le salarié n'ait pas travaillé chez l'employeur dans les douze mois précédant cette embauche, sauf s'il était titulaire d'un contrat à durée déterminée.

Cette prime est accordée par le représentant de l'État à l'occasion du recrutement d'un jeune sans emploi âgé de seize à vingt-cinq ans révolus, embauché sous contrat de travail à durée indéterminée à temps complet sur la base de la durée légale du travail et permettant une création nette d'emploi par rapport à l'effectif moyen de l'année précédente.

L'aide est versée pendant trois ans au plus, le cas échéant de façon dégressive. Son « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 15**) montant » est fixé en pourcentage de la rémunération horaire minimale prévue par l'article 95 multipliés par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail fixée à l'article 112.

L'aide est retirée si l'effectif de l'entreprise diminue par rapport à celui déclaré lors de l'embauche ou s'il est constaté que l'entreprise n'est pas à jour de ses obligations sociales ou fiscales.

La prime n'est pas cumulable avec une autre aide à l'emploi attribué par l'État.

Un arrêté du représentant de l'État à Wallis-et-Futuna, pris après avis de la commission consultative du travail, détermine les modalités d'application du présent article.

ARRÊTÉ 2004-040 du 28 janvier 2004 modifié par arrêté 2008-15 du 22 janvier 2008

Prime à l'emploi et la modification de la périodicité des versements*

ARTICLE 1^{er}. La demande de bénéfice de la prime à la création d'emploi en faveur des jeunes prévues à l'article 178 bis de la loi du 15 décembre 1952 susvisées est déposée par l'entreprise auprès du service de l'Inspection du Travail et des Affaires Sociales de Wallis et Futuna.

Elle comporte :

- l'identité et la qualité de l'employeur,
- l'engagement de l'employeur à respecter les conditions générales d'attribution de l'aide,
- les caractéristiques de l'emploi proposé,
- l'effectif de référence de l'entreprise,
- le nombre de salariés supplémentaires au titre desquels l'entreprise entend bénéficier de la prime,
- l'identité, l'âge et le niveau de formation du ou des salariés.

Sont joints à cette demande :

- une copie de la déclaration d'immatriculation de l'entreprise,
- une copie de la carte d'identité du salarié ou de son titre de séjour en cours de validité,
- une copie du contrat de travail du salarié signé par les deux parties,
- une copie du registre du personnel l'année civile précédente,
- une déclaration sur l'honneur de l'employeur certifiant n'avoir procédé à aucun licenciement économique dans les 12 mois précédents là ou les embauches,
- une attestation de la classe de compensation des prestations familiales et de services fiscaux apportant la preuve que l'entreprise est à jour de ses obligations sociales et fiscales,
- un relevé d'identité bancaire de l'entreprise.

Le chef du service de l'Inspection du Travail et des Affaires Sociales de Wallis et Futuna instruit le dossier et peut solliciter des éléments complémentaires d'information nécessaires pour vérifier que l'entreprise remplit bien les conditions prévues à l'article 178 bis de la loi du 15 décembre 1952 susvisée.

La décision de l'octroi de la prime est prise par l'Administrateur Supérieur des Îles Wallis et Futuna, dans un délai maximum de quatre semaines après la réception par l'administration du dossier complétement renseigné. À défaut de réponse dans ce délai, la prime est réputée de ne pas avoir été accordé

Cette décision précise l'effectif de référence de l'entreprise, le nom et le nombre de salariés supplémentaires au titre desquels l'entreprise peut bénéficier de la prime.

L'Administrateur Supérieur retire le bénéfice de la prime à l'entreprise qui ne remplit plus les conditions prévues au quatrième alinéa de l'article 178 bis de la loi du 15 décembre 1952 susvisée.

ARTICLE 2 : Toute rupture, suspension ou modification du contrat de travail qui ouvre droit au versement de la prime entraînant l'interruption de son paiement doit être communiquée par l'employeur au service de l'Inspection du Travail et des Affaires Sociales dans un délai de 15 jours.

Pour percevoir la prime, l'entreprise doit transmettre chaque année au service de l'Inspection du Travail et des Affaires Sociales une copie du registre du personnel pour l'année concernée et les attestations prévues à l'article premier prouvant qu'elle est à jour de ses obligations sociales et fiscales.

ARTICLE 3 : L'effectif de référence pour l'octroi de la prime est l'effectif moyen de l'année civile précédant, celle au cours de laquelle est accordée la prime, calculé selon les modalités prévues pour la détermination du seuil rendant obligatoire l'institution des délégués du personnel et arrondi à l'entier le plus voisin.

La prime est versée pour chaque emploi supplémentaire créé par l'entreprise à Wallis et Futuna en équivalent du temps plein, au-delà de l'effectif de référence. Les fractions d'emploi ne sont pas prises en compte.

ARTICLE 4 : Le montant du salaire horaire minimum garanti pris en compte pour le calcul de la prime prévue à l'article 178 bis de la loi du 15 décembre 1952 susvisée est celui en vigueur le 1^{er} janvier de l'année civile en cours.

Il est égal à :

- a) 20 % pour la première année,
- b) 20 % pour la deuxième année,
- c) 10 % pour la troisième année.

La prime est due pour une durée de trois années consécutives à compter de la date d'embauche. Son montant est versé trimestriellement** à l'employeur, à terme échu, à la vue d'une copie des bulletins de salaire justifiant la présence du ou des salariés pendant la période concernée.

Le versement est interrompu pour toute suspension du contrat de travail d'une durée au-moins égale à quinze jours.

En cas de réduction de l'effectif calculé pour l'octroi de la prime, le versement des primes correspondant aux plus récentes créations d'emploi est suspendu due à la concurrence de cette baisse d'effectif.

Les sommes indûment perçues font l'objet d'un versement à l'État en cas de fausse déclaration ou de production de documents falsifiés ou de manœuvres frauduleuses.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant le terme de la période ouvrant droit au bénéfice de la prime, le montant de la prime versée doit être intégralement reversé par l'employeur à l'État. Toutefois, ce reversement n'est pas dû en cas de rupture intervenant au cours de la période d'essai ou de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié, pour force majeure, pour inaptitude professionnelle ou médicalement constatée.

(*) : Périodicité modifiée par arrêté 2008-15 ; le mot « semestriellement » a été remplacé par le mot « trimestriellement »

TITRE VIII – DES DIFFERENDS DU TRAVAIL

Art.179. – Les différends individuels ou collectifs du travail sont soumis à la procédure instituée au présent titre.

« **Art. 179 bis.** – (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 16**) Sous réserve des dispositions de l'article 218 bis, la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

« Son exercice ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

« Tout licenciement prononcé en violation du premier alinéa du présent article est nul de plein droit. »

Jurisprudence :

Définition : La grève est un conflit du travail initié par les salariés, en vue de faire des revendications relatives à l'application de leur contrat ou à leurs conditions de travail. Le blocage par d'anciens dirigeants de la société n'est pas une grève. (**Affaire n°07/616 prise par la cour d'appel de Nouméa le 20 août 2008**).

L'exercice du droit de grève constitutionnellement reconnu ne doit toutefois pas dégénérer en abus, caractérisé notamment par la commission d'actes illicites par des salariés grévistes. Les actes commis personnellement par le salarié et établis – la charge de la preuve incombant à l'employeur – peuvent constituer une faute lourde pouvant justifier un licenciement. Tel est le cas d'un blocage de l'entrée de l'entreprise, empêchant pendant plusieurs heures l'entrée et la sortie du personnel y travaillant et des clients. (**Affaire n°02/133 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 1^{er} août 2003, Affaire n°06-41272 confirmé par la chambre sociale de Nouméa le 27 novembre**

2007). De même, la participation personnelle et active tant aux faits de violences qu'aux faits d'entrave à la liberté du travail constitue une faute lourde justifiant le licenciement du salarié. Le fait que ces actes de violence et d'entrave à la liberté du travail aient eu lieu dans un contexte de grève n'enlève rien à leur caractère de gravité. Le droit de grève n'emporte pas celui de disposer arbitrairement des lieux de travail et l'entrave à la liberté du travail constitue incontestablement un acte illicite caractérisant un usage abusif de ce droit (**Affaire n°07/00265 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 7 novembre 2008**).

En revanche, des arrêts de travail courts et répétés, quelque dommageables qu'ils soient pour la production, ne peuvent, en principe, être considérés comme un exercice illicite du droit de grève (**Affaire n°09-69030 prise par la chambre sociale le 25 janvier 2011**).

La grève de solidarité : La grève de solidarité externe ne peut être reconnue comme régulière que dans la mesure où les salariés, par leur soutien à une autre entreprise, entendent appuyer des revendications professionnelles dont la satisfaction présente un intérêt direct pour eux. En revanche, la cour d'appel considère que la grève est illicite dès lors que le mouvement ne tend pas à défendre des intérêts professionnels intéressant directement les salariés qui y participent. Est également illicite la grève qui se donne pour objet d'affirmer une position politique. Tel est le cas d'une grève s'immisçant dans l'exercice des actes réservés à la puissance publique. Dans les circonstances, la cour d'appel a retenu que la participation du salarié à un tel mouvement qui n'avait aucun caractère professionnel général mais avait une dimension politique, était illicite, et que la sanction de mise à pied que son employeur avait prise à son encontre était fondée. (**Affaire n°09/432 prise par la Cour d'appel de Nouméa le 26 juillet 2010**).

Obligation de l'employeur : Si durant la grève l'employeur est tenu de fournir aux salariés non grévistes les moyens d'effectuer leur travail et de payer leur salaire, cette obligation ne s'impose plus à lui dès lors qu'une situation contraignante interdit l'exécution du travail. L'employeur qui s'est trouvé dans l'impossibilité de faire fonctionner son entreprise, justifie d'une situation contraignante, et est déchargé de son obligation en paiement des salaires. En l'espèce, l'entreprise avait été bloquée par des manifestants dont l'expulsion a été ordonnée à plusieurs reprises sans pour autant que la force publique n'intervienne. (**Affaire n°07/00018 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 7 mars 2008**).

Non-paiement des jours de grèves : Ne constitue pas une sanction, le fait pour l'employeur de ne pas payer les jours non travaillés par le gréviste. (**Affaire n°07/000251 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 5 septembre 2008**).

CHAPITRE 1^{ER} - DU DIFFEREND 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.

Art.181. – (Ordonnance n° 2000-285 du 30/03/00, art. 3 III) La juridiction territorialement compétente pour connaître des différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail est celle dans le ressort de laquelle est effectuée le travail.

“ Toutefois, après la rupture du contrat de travail, le salarié dont le domicile est situé dans un lieu du territoire de la République autre que celui où il a effectué le travail peut saisir la juridiction du lieu de son domicile.

“ Lorsque, après la rupture de son contrat de travail, le salarié saisit la juridiction du lieu de son domicile pour connaître d'un différend né à l'occasion de ce contrat, les dispositions applicables au règlement du litige sont celles qui ont régi le contrat de travail de l'intéressé.

“ Toute clause qui, directement ou indirectement, déroge aux dispositions qui précèdent est réputée non écrite. ”

Jurisprudence :

Compétence : Seul le tribunal du travail est compétent en matière de relations du travail. « (...) indépendamment des éventuels statuts personnels des salariés et des employeurs, ne sont pas soumis au droit coutumier attaché à la personne, les rapports professionnels résultant d'un travail accompli dans un lien de subordination » (**Affaire n°08-70084 prise par la Chambre Sociale de Nouméa, le 10 février 2010**).

Ces dispositions sont d'ordre public ce qui a pour conséquence que toute clause qui directement ou indirectement y déroge est réputée non écrite.

En l'absence de texte spécial relatif aux marins engagés dans le cadre d'un contrat relatif au service à bord d'un navire français, le tribunal du travail est compétent pour connaître des litiges des marins. La clause insérée dans un contrat de travail selon laquelle « tout litige relatif au contrat sera porté devant le tribunal d'instance de Nouméa (...) » est nulle (**Affaire n°10/00027 prise par le Tribunal du Travail de Nouméa le 25 mars 2011**).

Art.182. – Les tribunaux du travail sont créés par arrêtés « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) de l'administrateur supérieur », pris sur proposition de l'inspecteur du travail et des lois sociales et du chef du service judiciaire.

Ces arrêtés, qui sont soumis à l'approbation « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) du ministre chargé de l'outre-mer », fixent, pour chaque, son siège et sa compétence territoriale.

Art.183. – Les tribunaux du travail dépendent administrativement du « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) chef des services judiciaires de la collectivité ».

Art.184. – Le tribunal du travail est composé :

1° d'un magistrat, désigné par le chef du service judiciaire, président.

À titre exceptionnel, et tant que les cadres des magistrats seront insuffisants, cette présidence pourra être assurée par un fonctionnaire désigné par « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) l'administrateur supérieur », sur proposition du chef 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 ce 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.

Art.185. – Les assesseurs et leurs suppléants sont nommés par arrêté « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** de l'administrateur supérieur ». Ils sont choisis sur des listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives ou, en cas de carence de celles-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'imprudance 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 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.

Les arrêtés de nomination sont publiés annuellement au JOWF

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 « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** chef des services judiciaires de la collectivité ».

Par arrêté motivé « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** de l'administrateur supérieur » 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.

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.

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 « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** de l'administrateur supérieur ».

Art.189. – La procédure devant les tribunaux du travail est gratuite. En outre, pour l'exécution des jugements rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient de l'assistance judiciaire.

Art.190 – Tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'inspecteur du travail et des lois sociales, à son délégué ou à son suppléant légal de régler le différend à l'amiable

() : Conformément au décret n° 2014-1289 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » l'inspection du travail dispose d'un délai de réponse de deux mois à compter de la réception pour engager ce règlement amiable. À défaut de réponse dans ce délai, la demande vaut rejet.*

En l'absence ou en cas d'échec de ce règlement amiable l'action est introduite par déclaration orale ou écrite faite au secrétaire du tribunal du travail. Inscription en est faite sur un registre tenu spécialement à cet effet ; un extrait de cette inscription est délivrée à la partie ayant introduit l'action.

Art.191. – Dans les deux jours à dater de la réception de la demande, dimanche et jours fériés non compris, le président cite les parties à comparaître dans un délai qui ne peut excéder douze jours, majoré s'il y a lieu des délais de distance fixés dans les conditions prévues à l'article 208.

La citation doit contenir le nom et profession du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, l'heure et le jour de la comparution.
La citation est faite à personne ou domicile par voie d'agent administratif spécialement commis à cet effet. Elle peut valablement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas d'urgence, elle peut être faite par voie téléphonique.

Art.192. – Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixée 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.

Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit être constitué par écrit.

Art.193. – Si au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparaît pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle ; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les formes imparties pour la demande primitive, à peine de déchéance.

Si le défendeur ne comparaît pas, et ne justifie pas d'un cas de force majeure, ou s'il n'a pas présenté ses moyens sous forme de mémoire, défaut est donné contre lui et le tribunal statue sur le mérite de la demande.

Art.194. – L'audience est publique, sauf au stade de la conciliation.

Le président dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins cités à la diligence des parties ou par lui-même, dans les formes indiquées à l'article 191. Il procède à l'audition de toute autre personne dont il juge la déposition utile au règlement du différend ; il peut procéder ou faire procéder à tous constats ou expertises.

La police de la salle d'audience et des débats appartient au président, qui est revêtu des pouvoirs attribués aux juges de paix par les articles 10 et 12 du code de procédure civile.

Art.195. – *Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 16.*

Art.196. – Les assesseurs du tribunal du travail peuvent être récusés :

- 1° Quand ils ont un intérêt personnel à la contestation ;
- 2° Quand ils sont parents ou alliés de l'une des parties jusqu'au sixième degré ;
- 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 ;
- 4° S'ils ont donné un avis écrit sur la contestation ;
- 5° S'ils sont employeurs ou travailleurs de l'une des parties en cause.

Jurisprudence :

Procédure abusive : Est condamné à verser des dommages et intérêts « pour procédure abusive », le salarié qui conteste la décision du tribunal du travail selon laquelle son licenciement pour faute grave était justifié, alors qu'il a fait preuve d'une mauvaise foi manifeste, caractérisée notamment par la production en justice d'une attestation mensongère obtenue sous la pression (**Affaire n°07/418 pris par la Cour d'Appel de Nouméa le 20 août 2008**).

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.

Art.197. – Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal du travail, il est procédé à une tentative de conciliation.

En cas d'accord, un procès-verbal rédigé séance tenante sur le registre des délibérations du tribunal consacre le règlement à l'amiable du litige.

Un extrait du procès-verbal de conciliation signé du président et du secrétaire vaut titre exécutoire.

Art.198. – En cas de conciliation partielle, un extrait du procès-verbal signé du président et du secrétaire vaut titre exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

Art.199. – En cas de non-conciliation ou pour la partie contestée de la demande, le tribunal du travail doit retenir l'affaire ; il procède immédiatement à son examen ; aucun renvoi ne peut être prononcé sauf accord des parties, mais le tribunal peut toujours, par jugement motivé, prescrire toutes enquêtes, descentes sur les lieux et toutes mesures d'informations quelconques.

Art.200. – Les débats clos, le tribunal délibère immédiatement en secret. Sauf mise en délibéré dont le délai maximum est de quatre jours, le jugement est rédigé sur l'heure et l'audience reprise pour sa lecture ; il doit être motivé.

Art.201. – La minute du jugement est transcrite par le secrétaire sur le registre des délibérations. Elle est signée par le président et le secrétaire.

Art.202. – Le jugement peut ordonner l'exécution immédiatement, nonobstant opposition ou appel et par provision avec dispense de caution jusqu'à une somme qui sera fixée par arrêté « (**Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20**) de l'administrateur supérieur », soumis à l'approbation du ministre de la France d'outre-mer. Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée à charge de fournir

caution. Copie du jugement, signée par le président et le secrétaire, doit être remise aux parties sur demande. Mention de cette délivrance, de sa date et de son heure est faite par le secrétaire en marge du jugement.

Art.203. – En cas de jugement par défaut, signification du jugement est faite, dans les formes de l'article 191, sans frais, à la partie défaillante, par le secrétaire du tribunal ou par un agent administratif commis spécialement à cet effet par le président.

Si, dans un délai de dix jours après la signification, plus les délais de distance, le défaillant ne fait pas opposition au jugement, dans les formes prescrites à l'article 190, le jugement est exécutoire. Sur opposition, le président convoque à nouveau les parties, comme il est dit à l'article 191 ; le nouveau jugement, nonobstant tout défaut ou appel, est exécutoire.

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.

Art.205. – Le tribunal du travail connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, rentrent dans sa compétence. Lorsque chacune des demandes principales reconventionnelles ou en compensation sera dans les limites de sa compétence en dernier ressort, il prononcera sans qu'il y ait lieu à appel.

Si l'une de ces demandes n'est susceptible d'être jugée qu'à charge d'appel, le tribunal du travail ne se prononcera sur toutes qu'à charge d'appel. Néanmoins, il statuera en dernier ressort si seule la demande reconventionnelle en dommages-intérêts, fondée exclusivement sur la demande principale, dépasse sa compétence en dernier ressort. Il statue également sans appel, en cas de défaut du défendeur, si seules les demandes reconventionnelles formées par celui-ci dépassent le taux de sa compétence en dernier ressort, quelle que soit la nature et le montant de cette demande.

Si une demande reconventionnelle est reconnue non fondée et formée uniquement en vue de rendre le jugement susceptible d'appel, l'auteur de cette demande peut être condamné à des dommages-intérêts envers l'autre partie, même au cas où, en appel, le jugement en premier ressort n'a été confirmé que partiellement.

Art.206. – Dans les quinze jours du prononcé du jugement, appel peut être interjeté dans les formes prévues à l'article 190.

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.207. – (Décret n°2006-1315 du 25 octobre 2006 – art. 27). La Cour de cassation connaît des recours en cassation contre les jugements rendus en dernier ressort.

Les dispositions du présent article sont applicables aux recours dirigés à l'encontre des décisions rendues à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret.

Art.208. – Des arrêtés « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20) de l'administrateur supérieur » déterminent les modalités d'application du présent chapitre, notamment la contexture des registres et les délais de distance.

CHAPITRE II – DU DIFFEREND COLLECTIF

“ **Art.209.** – (Décret n° 55-567 du 20/05/955) Tout différend collectif est immédiatement notifié par les parties à l'inspecteur du travail et des lois sociales du ressort du lieu du travail.

“ 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. Elles peuvent se substituer un représentant ayant qualité pour se concilier. Lorsqu'une des parties ne comparait pas, l'inspecteur du travail et des lois sociales la convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux jours, sans préjudice de sa condamnation à une amende prononcée par la juridiction compétente sur procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail et des lois sociales et fixée en application de l'article 471 (§ 15) du code pénal.

“ Les accords de conciliation sont consignés dans un procès-verbal signé par les parties qui en reçoivent ampliation. Ils sont obligatoires et deviennent exécutoires au jour du dépôt prévu à l'article 217 (§ 7). ”

Art.210. – En cas d'échec de la procédure de conciliation, le différend est soumis à la procédure de recommandation.

“ **Art.211.** – (Décret n° 55-567 du 20/05/55) Lorsque la tentative de conciliation n'a pas abouti, le procès-verbal de non-conciliation est dressé. Il y est précisé les points sur lesquels le différend persiste.

“ Dans un délai de quatre jours, l'inspecteur du travail et des lois sociales convoque à nouveau les parties pour désignation par leurs soins d'un expert à qui il transmet le procès-verbal de non-conciliation.

“ En cas de désaccord des parties sur le choix de l'expert celui-ci est désigné, dans les vingt-quatre heures, par « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20) l'administrateur supérieur » si le conflit intéresse plusieurs territoires.

“ L’expert, choisi sur la liste établie conformément aux dispositions ci-dessous, ne peut être pris ni parmi les personnes qui ont participé à la première tentative de conciliation ni parmi celles qui ont un intérêt direct dans le conflit

“ Chaque année « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** l’administrateur supérieur », établit par arrêté pris sur proposition de « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** l’inspecteur du travail et des lois sociales » ou de l’inspecteur territorial du travail et des lois sociales, après avis de la commission consultative du travail, la liste des personnalités qui peuvent remplir les fonctions d’experts. Cette liste comprend des personnalités choisies en fonction de leur autorité morale et de leur compétence en matière économique et sociale.

“ Les fonctionnaires d’autorité ne peuvent figurer sur la liste des experts.

“ Cette liste est communiquée aux organisations professionnelles d’employeurs et de travailleurs et enfin au président du tribunal supérieur d’appel. Elle est affichée dans les bureaux des inspections du travail et des lois sociales et publiée aux journaux officiels ”.

“ **Art.212. – (Décret n° 55-567 du 20/05/55)** L’expert ne peut statuer sur d’autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou sur ceux qui, résultant d’événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence directe du conflit en cours. ”

Art.213. – L’expert a les plus larges pouvoirs pour s’informer de la situation économique des entreprises et de la situation sociale des travailleurs intéressés par le conflit.

Dans ce but, il peut, notamment, enquêter auprès des entreprises et des syndicats, réclamer aux parties tous documents ou renseignements d’ordre comptable et financier susceptibles de lui être utiles. Il peut recourir aux offices de toute personne qualifiée susceptible de l’éclairer, tels les experts comptables agréés.

L’expert est tenu au secret professionnel, quant aux documents à lui confier

De leur côté, les parties remettent à l’expert un mémoire et les observations qu’elles jugeront utiles de présenter.

Art.214. – Dans un délai de huit jours, l’expert dresse un rapport motivé de ses investigations. Les conclusions de ce rapport établissent, sous forme de recommandation, un projet de règlement des points en litige.

“ **(Décret n° 55-567 du 20/05/55)** Si les nécessités de l’investigation l’exigent, ce délai peut être prorogé par décision « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** de l’administrateur supérieur », d’une durée supplémentaire ne dépassant pas huit jours.

“ La recommandation ne peut conclure à l’accomplissement d’actes contraires aux textes législatifs ou aux dispositions réglementaires en vigueur ayant un caractère de disposition d’ordre public.

“ Le rapport et la recommandation sont immédiatement communiqués à l’inspecteur du travail et des lois sociales qui les transmet aux parties dans les vingt-quatre heures. ”

“ **Art.215. – (Décret n° 55-567 du 20/05/55)** A l’expiration du délai de quatre jours francs à compter de la notification des rapports et recommandations de l’expert aux parties et si aucune de celles-ci n’a manifesté son opposition, la recommandation, sous réserve du dépôt prévu à l’article 217 (§ 7) ci-dessous, acquiert force exécutoire.

“ L’opposition, à peine de nullité, est formée dans les délais ci-dessus indiqués par lettre recommandée adressée à l’inspecteur du travail et des lois sociales. Le récépissé à l’expédition fera foi de la formation de l’opposition. ”

“ **Art.216. – (Décret n° 55-567 du 20/05/55)** 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.

“ Le conseil d’arbitrage est composé du président de la cour d’appel du ressort ou du président du tribunal supérieur d’appel ou d’un conseiller délégué, et de deux assesseurs désignés, dans les territoires groupés, par « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** l’administrateur supérieur » sur proposition de « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** l’inspecteur du travail et des lois sociales » et, dans les territoires non-groupés, par « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** l’administrateur supérieur » sur proposition de l’inspecteur territorial du travail et des lois sociales. Ils sont choisis sur la liste des experts prévue à l’article 211. Un magistrat désigné par le président remplit les fonctions du rapporteur.

“ Ne peuvent être désignés dans les fonctions d’assesseurs les personnes qui ont participé à la conciliation ou qui ont un intérêt direct dans le conflit.

“ Les points soumis au conseil d’arbitrage sont ceux qui n’ont pu être réglés par la tentative de conciliation et la recommandation, tels qu’ils résultent du procès-verbal de non-conciliation ou de l’opposition à la recommandation ou ceux qui nés postérieurement à l’établissement de ces documents ou de l’opposition à la recommandation découlent directement du conflit en cause.

“ Le conseil d’arbitrage a les plus larges pouvoirs d’information.

“ Il peut demander un supplément d’enquête à l’expert désigné en application de l’article 211 ou à tout autre expert choisi par lui sur les listes prévues au même article ; ceux-ci disposent des pouvoirs d’enquête reconnus par l’article 213.

“ Les assesseurs sont tenus au secret professionnel quant aux documents à eux communiqués.

“ La sentence du conseil d’arbitrage est communiquée sans délai à l’inspecteur du travail et des lois sociales qui la notifie immédiatement aux parties.

“ À l’expiration du délai de quatre jours francs à compter de la notification de la sentence aux parties et si aucune de celles-ci n’a manifesté son opposition ou si une opposition ayant été formée celle-ci est levée, la sentence acquiert force exécutoire sous réserve du dépôt prévu à l’article 217 (§ 7) ci-dessous.

“ L’opposition est formée, à peine de nullité, dans les formes prévues à l’article 215 (§ 2).

“ **Art.217. – (Décret n° 55-567 du 20/05/55)** L’expert désigné en application des dispositions de l’article 211 ci-dessus et le conseil d’arbitrage se prononcent en droit sur les conflits relatifs à l’interprétation des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur.

“ Ils se prononcent en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur, et sur les conflits relatifs à la conclusion et à la révision des clauses des conventions collectives et accords collectifs.

“ Lorsqu’un accord de conciliation, une recommandation ou une sentence du conseil d’arbitrage, devenu exécutoire, porte sur l’interprétation des clauses d’une convention collective sur les salaires ou sur les conditions de travail, cet accord, cette recommandation ou cette sentence produira les effets d’une convention collective du travail.

“ Si l’accord, la recommandation ou la sentence est intervenue en vue de régler un conflit survenu dans une branche d’activité où une convention collective aura été étendue en application de l’article 76 du présent code, cette recommandation ou cette sentence devra, à la demande des organisations syndicales signataires de la convention collective étendue, faire l’objet d’un arrêté d’extension pris conformément aux dispositions de l’article 76 précités ; cet arrêté pourra être rapport dans les conditions prévues à l’article 77 du code.

“ La date d’application de l’accord de conciliation, de la recommandation et de la sentence, dans leur silence sur ce point, est celle de la notification du conflit à l’inspecteur du travail et des lois sociales.

“ Les accords de conciliation, la recommandation ainsi que les sentences du conseil d’arbitrage, sont immédiatement insérés aux journaux officiels et affichés dans les bureaux des inspecteurs du travail et des lois sociales et aux sièges des syndicats intéressés et au lieu de travail où est né le conflit ; ils seront traduits dans la langue écrite en usage dans le pays.

“ Les minutes sont déposées aux greffes des tribunaux du travail au jour de leur rendu ;

“ Les frais occasionnés par la procédure de conciliation et d’arbitrage, notamment les frais de déplacement des assesseurs et des experts, pertes de salaires ou traitements, frais d’expertise, sont supportés par le budget du territoire ou des territoires intéressés par le conflit, dans les conditions qui seront fixées par arrêté « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** de l’administrateur supérieur » pris après avis de « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** l’assemblée territoriale ».

“ **Art.218. – (Décret n° 55-567 du 20/05/55)** 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. Ce recours est introduit et jugé dans les délais, formes et conditions qui seront fixés par un règlement d’administration publique.

“ Quand la cour supérieure d’arbitrage prononce l’annulation en tout ou en partie d’une recommandation prononcée par un expert ou d’une sentence rendue par le conseil d’arbitrage, elle renvoie l’affaire soit devant un nouvel expert, soit devant le conseil d’arbitrage du territoire qui est alors différemment composé ”.

“ **Art.218 bis. – (Décret n° 55-567 du 20/05/55)** 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.

“ Le lock-out ou la grève engagé en contravention des dispositions du présent code peut entraîner :

- a) Pour les employeurs, le paiement aux travailleurs des journées de salaires perdues de ce fait ;
- b) Pour les travailleurs, la perte du droit à l’indemnité de préavis et aux dommages intérêts pour rupture de contrat ;
- c) Pour les employeurs, par décision des tribunaux de droit commun rendue à la requête « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** de l’administrateur supérieur », pendant une période minimum de deux ans, l’inéligibilité aux fonctions de membres des chambres de commerce, l’interdiction de faire partie d’une commission consultative du travail et d’un conseil d’arbitrage, de participer sous une forme quelconque à une entreprise de travaux ou un marché de fournitures pour le compte de l’État, ou d’une collectivité publique.

TITRE VIII BIS – DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

“ **Art.218 ter. – (Loi n° 93-1 du 04/01/93, art. 34)** Par des conventions passées avec « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** la collectivité », l’État apporte son concours aux programmes de formation professionnelle élaborés par « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** la collectivité » dans le cadre de ses objectifs propres de développement économique, social et culturel, et tendant notamment à la coordination d’actions concertées entre « **(Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20)** la collectivité », les entreprises publiques et privées, les divers types d’établissements d’enseignement, les associations et les organisations professionnelles, syndicales et familiales. ”

Arrêté 2006-358 du 02/08/06

Comité consultatif de la formation professionnelle

ARTICLE 1^{er} : Est constitué sur le Territoire des Îles Wallis et Futuna, un comité consultatif de la formation professionnelle dont la composition est la suivante :

- Le Préfet, Administrateur Supérieur ou son représentant, Président ;
- Le député ;
- Le Sénateur ;
- Le Président de l’Assemblée Territoriale ou son représentant ;

- Le Conseiller économique et social ;
- Le Président du GRATA ou son représentant ;
- Le Président de la Chambre Interprofessionnelle ou son représentant ;
- Un représentant de la chefferie d'Uvea ;
- Un représentant de la chefferie d'Alo ;
- Un représentant de la chefferie de Sigave ;
- Le vice-recteur ou son représentant ;
- Le chef du SITAS ou son représentant ;
- Un représentant de chaque organisation syndicale représentative.

ARTICLE 2 : Le comité est chargé d'émettre un avis sur le programme de formation professionnelle mise en œuvre dans le Territoire dans le cadre de ses objectifs en matière de développement économique, social et culturel.

Il est consulté sur les orientations à mettre en œuvre en faveur des demandeurs d'emploi et des salariés du secteur privé et reste informé de l'évolution des différents dispositifs mis en place à travers un bilan annuel.

ARTICLE 3 : Il se réunit au moins deux fois par an en formation plénière.

Il peut se réunir sous forme de groupe de travail comportant une partie des membres sur propositions du président.

ARTICLE 4 : À la demande du président ou de la majorité des membres du comité, des personnalités qualifiées et compétentes en matière économique, médicale ou sociale peuvent être associées à titre consultatif, à certaines réunions du comité.

Le président peut également demander la présentation au comité de tous les documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

ARTICLE 5 : Les fonctions de membre du comité sont gratuites.

Les frais de transport aérien des représentants de Futuna sont pris en charge sur le budget de la formation professionnelle.

Le secrétariat du comité est assuré par un agent du SITAS.

ARTICLE 6 : (**Abrogation**) L'arrêté n°96-249 du 22 mai 1996 est abrogé.

Arrêté N°2008-429 du 7 septembre 2008

Formations Professionnelles entreprises moins 50 salariés

ARTICLE 1^{er} : Dans le cadre de leur obligation contractuelle de formation, les employeurs de plus de 50 salariés, quel que soit leur statut, mettent en œuvre les modalités de formation de leurs salariés.

Chaque année, les représentants du personnel sont consultés sur le plan de formation et informés des actions de formation mises en œuvre au cours de l'année précédente.

ARTICLE 2 : Les entreprises privées occupant moins de 50 salariés peuvent conclure avec l'Administrateur Supérieur des Îles Wallis et Futuna des conventions fixant les modalités d'aide à la formation de leurs salariés.

ARTICLE 3 : L'aide accordée peut consister en la prise en charge, de manière alternative ou cumulative, des frais pédagogiques s'il y a lieu, des frais de transport, ainsi que des indemnités versées directement au salarié sur la base de **l'arrêté 2001-380** :

Article Unique : L'article 2 de l'article de l'arrêté n°94-383 est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Article 2 :** Les stagiaires, demandeurs d'emploi ou salariés du secteur privé peuvent bénéficier durant la durée de leur stage des indemnités suivantes :

a) Stage nécessitant un déplacement hors du Territoire ou entre l'une et l'autre des 2 îles de Wallis et Futuna :

- 87% du SMIG

- Avec possibilité d'une avance sur indemnités de 20 000F CFP pour les stages d'une durée légale ou supérieure à un mois, la compensation correspondante étant effectuée sur l'indemnité du premier mois.

b) Stage sur l'île du lieu de résidence du stagiaire :

- Stagiaires de moins de 21 ans : 38% du SMIG

- Stagiaires de plus de 21 ans : 58% du SMIG

Toutefois les stagiaires salariés dont la rémunération est maintenue par convention pendant la durée du stage ne peuvent prétendre aux indemnités prévues au b).

Lorsque dans le cadre de la convention de stage, l'hébergement ou les repas sont directement pris en charge, les indemnités de stage subissent les abattements suivants :

- Hébergement pris en charge → 30%

- Repas pris en charge → 30%

- Hébergement et repas pris en charge → 60 % »

ARTICLE 4 : Dans tous les cas, l'employeur maintient le salaire et assure la couverture sociale de ses salariés si la formation se déroule hors du Territoire.

ARTICLE 5 : L'employeur doit adresser au service de l'Inspection du Travail et des Affaires Sociales une demande comportant :

- Le descriptif de la formation
- Les coordonnées du dispensateur de formation
- Le cas échéant un devis des frais pédagogiques
- Les 3 derniers bulletins de salaires du ou des salariés concerné(e)s et copies de leur passeport
- Une attestation de la CLR-CCPF mentionnant que l'entreprise est à jour de ses cotisations

ARTICLE 6 : Les décisions sont prises dans la limite des crédits disponibles et tiennent compte de la manière d'appliquer la réglementation du travail par l'employeur. En particulier, aucune aide ne sera accordée aux entreprises qui ne sont pas à jour de leurs obligations sociales et fiscales.

TITRE IX – PENALITES

“ **Art.219. – (Loi n° 93-1 du 04/01/93, art. 36) « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20) Dans les îles Wallis et Futuna »,** les directeurs ou administrateurs de syndicats qui auront commis des infractions aux dispositions des articles 3, 5, 6, 18 et 25 seront punis d'une amende de **2 000 F** (16,76€) à **15 000 F** (125,7€) (**36 360 F C.F.P.**(304,70€) à **272 700 F C.F.P.** (2285,22€)).

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

“ Sera punie d'une amende de **2 000 F** (16,76€) à **15 000 F** (125,7€) (**36 360 F C.F.P.** (304,70€) à **272 700 F C.F.P.** (2285,22€)) toute personne qui, à l'occasion du dépôt des statuts d'un syndicat professionnel, effectue sciemment une fausse déclaration quant aux statuts, aux noms ou qualités des directeurs ou administrateurs de ce syndicat. ”

« **Art. 219 bis. – (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 17) Les chefs d'établissement, directeurs ou gérants qui ont enfreint les dispositions de l'article 28 sont passibles d'une amende de 3 750 EUR** (447 494 FCFP) et, en cas de récidive, d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de **7 500 EUR** (894 988 F cfp) ou de l'une de ces deux peines seulement »

“ **Art.220. – (Loi n° 93-1 du 04/01/93, art. 36) « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20) Dans les îles Wallis et Futuna »,** toute infraction à l'article 36 ci-dessus sera punie d'une amende de **2 000 F** (16,76€) à **20 000 F** (167,6€) (**36 360 F C.F.P.** (304,70€) à **363 600 F C.F.P.** (3 046,96€)) et, en cas de récidive, d'une amende de **10 000 F** (83,8 €) à **40 000 F** (335,2) (**181 800 F C.F.P.**) (1 523,484€) à **727 200 F C.F.P.** (6 093,94 €). ”

“ **Art.221. – (Loi n° 93-1 du 04/01/93, art. 36) « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20) Dans les îles Wallis et Futuna »,** toute infraction, sauf celle intéressant l'affichage du prix des marchandises mises en vente, aux dispositions des articles 110 et 111 ci-dessus sera punie d'une amende de **2 000 F** (16,76€) à **20 000 F** (167,6€) **36 360 F.C.F.P** (304,70€) à **363 600 F C.F.P.** (3 046,96€) et, en cas de récidive, d'une amende de **10 000 F** (83,8 €) à **40 000 F** (335,2€) (**181 800 F C.F.P.** (1 523,484€) à **727 200 F C.F.P.** (6 093,94 €) ” ;

“ **Art.222. – (Loi n° 93-1 du 04/01/93, art. 36) « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20) Dans les îles Wallis et Futuna »,** quiconque aura porté atteinte ou tenté de porter atteinte soit à la libre désignation des délégués du personnel prévus aux articles 164 à 168 ci-dessus, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, notamment par la méconnaissance des dispositions de l'article 167, sera puni d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de **2 000 F** (16,76€) à **20 000 F** (167,6€) (**36 360 F.C.F.P** (304,70€) à **363 600 F C.F.P.** (3 046,96€) 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 F** (335,2€) (**727 200 F C.F.P.** (6 093,94 €) ”

“ **Art.223. – (Loi n° 93-1 du 04/01/93, art. 36) ; « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20) Dans les îles Wallis et Futuna »,** est passible d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de **2 000 F** (16,76€) à **20 000 F** (167,6€)(**36 360 F.C.F.P** (304,70€) à **363 600 F C.F.P.** (3 046,96€) 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 ou d'un chef de circonscription administrative agissant comme suppléant de l'inspecteur du travail et des lois sociales. ”

« **Art. 223 bis. – (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 17) Sans préjudice des peines résultant de l'application d'autres lois, le fait de se rendre coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger le titre prévu à l'article 175 est puni d'un an d'emprisonnement et de 3 000 EUR** (357 995 FCFP) d'amende. »

« **Art. 223 ter. – (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 17) Toute infraction au deuxième alinéa de l'article 175 est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 15 000 EUR** (1 789 976 FCFP) d'amende.

« Ces peines sont portées à dix ans d'emprisonnement et à **100 000 EUR** (11 933 174 FCFP) d'amende lorsque l'infraction est commise en bande organisée.

« L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés. »

“ **Art.224.** – (Loi n° 93-1 du 04/01/93, art. 36) « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20) Dans les îles Wallis et Futuna », toute infraction à l'article 178 sera punie d'un emprisonnement de six jours à six mois et d'une amende de **2 000 F**(16,76€) à **15 000 F**(125,7€) **36 360 F C.F.P.** (3 046,96€) à **272 700 F C.F.P.** (2 285,226€) ou de l'une de ces deux peines seulement.

“ En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à un an et l'amende à **30 000 F** (251,4 €) (**545 400 F C.F.P.** (4 570,452)). ”

“ **Art.225.** – (Loi n° 93-1 du 04/01/93, art. 36) « (Ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 20) Dans les îles Wallis et Futuna », sera puni d'une amende de **360 F** (3,01€) à **20 000 F** (167,6€) (**6 545 F C.F.P.** (54,8471€) à **363 600 F C.F.P.** (3 046,96€)) quiconque aura fait sciemment une fausse déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle. ”

“ **Art.226.** – (Ordonnance n° 2000-285 du 30/03/00, art. 4 III) Les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés qui, par leur faute personnelle, ont enfreint les dispositions des articles 133 bis ou les dispositions prises pour son application sont punis d'une amende de **25 000 F** (209,5€).

“ L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès-verbal visé à l'article 153.

“ Conformément à l'article 132-3 du code pénal, le cumul des peines prévues au présent article avec les peines de même nature encourues pour les infractions prévues par les articles 221-6, 222-19 et 222-20 du même code ne peut dépasser le maximum légal de la peine de même nature la plus élevée qui est encourue. ”

“ (Ordonnance n° 2001-270 du 28/03/01, art. 12) Seront punis des mêmes peines les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés qui, par leur faute personnelle, ont enfreint les dispositions des troisième et quatrième alinéas de l'article 134 ou les dispositions prises pour leur application. »

“ **Art.227.** – (Ordonnance n° 2000-285 du 30/03/00, art. 4 III) Lorsqu'une infraction aux règles mentionnées à l'article 133 bis, ayant provoqué la mort ou des blessures dans les conditions définies aux articles 221-6, 222-19 et 222-20 du code pénal, ou, involontairement, des blessures, coups ou maladies 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.

“ En cas de récidive, ces infractions sont passibles d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de **60 000 F** (502,8€) ou de l'une de ces deux peines seulement.

“ **Art.228.** – (Ordonnance n° 2000-285 du 30/03/00, art. 4 III) Les peines prévues par le premier alinéa de l'article 226 et, en cas de récidive par le deuxième alinéa de l'article 227, sont applicables aux travailleurs indépendants ainsi qu'aux employeurs, lorsqu'ils exercent eux-mêmes une activité sur un chantier de bâtiment ou de génie civil, qui n'ont pas mis en œuvre les obligations qui leur incombent en application du 4° de l'article 133 bis. ”

Art.229. – Abrogé (Loi n° 93-1 du 04/01/93, art. 37)

Art.230. – Abrogé (Loi n° 93-1 du 04/01/93, art. 37)

Art.231. – Sera puni des peines prévues à l'article 408 du code pénal tout employeur qui aura tenu ou utilisé dans son intérêt personnel ou pur les besoins de son entreprise les sommes ou titre remis en cautionnement.

Art.232. – L'article 463 du code pénal et la loi de sursis sont applicables à toutes les infractions prévues et réprimées au présent titre.

Art.233. – Les chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs fondés de pouvoir ou préposés.

TITRE X – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art.234. – Les dispositions de la présente loi sont de plein-droit applicables aux contrats individuels en cours.

Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats.

Toute clause d'un contrat en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions de la présente loi, ou d'un décret ou arrêté pris pour son application, sera modifiée dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi ou du décret ou arrêté en cause.

Au cas de refus de l'une des parties, la juridiction compétente pourra ordonner, sous peine d'astreinte, de procéder aux modifications qui seront jugées nécessaires.

Art.235. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 18.

Art.236. – Les dépenses afférentes à l'orientation et à la formation professionnelle sont inscrites pour les parts incombant aux budgets généraux et locaux, au titre des dépenses obligatoires.

Art. 237. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 18.

Art. 238. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 18.

Art. 239. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 18.

Art. 240. – Abrogé par l'ordonnance n° 2005-57 du 26/01/05, art. 18.

Art. 241. – Sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente loi.

TITRE XI – DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX MARINS

Art. 242. – (modifié par ordonnance 2013-1314 du 6 octobre 2016) Lorsque les dispositions de la présente loi ne peuvent s'appliquer au contrat d'engagement maritime et aux conditions de travail des gens de mer à bord des navires immatriculés à Wallis et Futuna à leurs employeurs, les conditions d'engagement et de travail à bord sont fixées par les dispositions du code des transports mentionnées à l'article 1^{er} et par des conventions ou accord internationaux régulièrement ratifiés ou approuvés et publiés. » ;

Art. 243. - Des délégués de bord sont institués sur tout navire dont l'équipage comporte plus de dix marins. Les conditions et modalités de leur désignation sont fixées par les conventions ou accord collectifs de travail.

Art. 244. - Les salaires des marins sont cessibles et saisissables dans les conditions prévues par les articles 104 et 108 de la présente loi, sauf exception prévue par la législation spéciale en vigueur.

Art. 245. – ABROGE par ordonnance 2016- 1314

Art. 246. - L'article 103 est applicable aux marins et autres personnes engagées à bord des navires dans les conditions prévues par l'article 31 (3°) de la loi n° 67-5 du 3 janvier 1967 portant statut des navires et autres bâtiments de mer et par la législation spéciale en vigueur.

Art. 247. - Les dispositions de l'article 104 sont applicables aux marins pour les rémunérations de toute nature dues au titre des quatre-vingt-dix derniers jours de travail ou de la période de payement si celle-ci est d'une durée plus longue.

Art. 248. - Les gens de mer ont droit à un congé payé à la charge de l'employeur de trois jours par mois de travail effectif.

Art. 249. - Pour l'application de l'article 121 aux gens de mer les alinéas deux à six ne sont pas applicables.

Art. 250. - Les appels, les exercices d'incendie et d'évacuation et tous exercices prescrits par le capitaine se déroulent de manière à éviter, si possible, d'interrompre les périodes de repos.

Lorsqu'une période de repos est interrompue, notamment par des appels, le temps de repos non pris est décompté et les gens de mer bénéficient d'une période de repos compensatoire, accordée immédiatement après ou dès que possible.

Art. 251. - La nourriture et le logement des gens de mer, hors de leurs domiciles, malades ou blessés au service du navire sont à la charge de l'employeur, dans la limite de seize semaines à partir du jour de l'accident ou du début de la maladie.

Art. 252. - L'armateur s'assure que les biens laissés à bord par les gens de mer malades, blessés ou décédés parviennent à eux-mêmes ou à leurs ayants droit, le cas échéant.

Art. 253. - La seconde phrase du premier alinéa et les alinéas 2 à 7 de l'article 38 et l'article 125 bis sont inapplicables aux gens de mer.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'État.

Fait à Paris, le 15 décembre 1952

ANNEXE 1 :

PARTIE LEGISLATIVE : TRANSPORT ET NAVIGATION MARITIME

A la mise à jour du présent code au 1er Juillet 2017 modifiés par l'ordonnance n°2016-1314 du 6 octobre 2016, pour les textes en vigueur, se référer à l'édition sur le site Legifrance..gouv.fr

Sachant que plusieurs modifications sont à intervenir dans le courant de l'année 2018, il convient dès lors de se référer aux textes en vigueur au moment de la consultation.

PARTIE LEGISLATIVE : AVIATION CIVILE

LIVRE VII : DISPOSITIONS RELATIVES A L'OUTRE-MER

TITRE VIII : WALLIS ET FUTUNA

Chapitre I : L'aéronef (Article L6781-1)

Chapitre II : La circulation aérienne (Articles L6782-1 à L6782-2)

Chapitre III : Les aérodromes (Articles L6783-1 à L6783-12)

Chapitre IV : Le transport aérien (Articles L6784-1 à L6784-3)

Chapitre V : Le personnel navigant

Article L6785-1 Les dispositions du titre Ier, des chapitres Ier, II et III du titre II, et du titre III du livre V de la présente partie sont applicables à Wallis-et-Futuna

Article L6785-2 Créé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. (V) Les articles 113 et 114 de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministre de la France d'outremer ne s'appliquent pas au personnel navigant de l'aviation civile.

Article L6785-3 Créé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. (V)

A Wallis-et-Futuna, toute infraction à la réglementation relative à la durée du travail du personnel navigant est punie :

1° En ce qui concerne l'employeur, de 3 750 € d'amende ;

2° En ce qui concerne le salarié, du retrait de sa licence, qui est prononcé par le ministre chargé de l'aviation civile dans les catégories transport aérien et travail aérien et par le ministre chargé de la défense nationale dans la catégorie essais et réception, pour une durée comprise entre quinze jours et deux mois.

Article L6785-4 Créé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. (V)

Une convention entre Wallis-et-Futuna et l'organisme gérant le régime de retraite complémentaire mentionné à l'article L. 6527-2 détermine, en tant que de besoin, le régime de retraite complémentaire du personnel navigant professionnel civil exerçant son activité à Wallis-et-Futuna.

Chapitre VI : La formation aéronautique (Article L6786-1)

TITRE Ier : CONDITIONS D'EXERCICE DES ACTIVITES

Chapitre unique (Articles L6511-1 à L6511-10)

TITRE II : LE PERSONNEL NAVIGANT PROFESSIONNEL

Chapitre Ier : Règles générales (Articles L6521-1 à L6521-6)

Chapitre II : Commandant de bord et équipage (Articles L6522-1 à L6522-3)

Chapitre III : Les relations individuelles de travail

Section 1 : Forme, contenu et exécution du contrat (Articles L65123-1 à L6523-11)

Article L6523-1 Créé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. (V) L'engagement d'un membre du personnel navigant professionnel donne obligatoirement lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit.

Article L6523-2 Modifié par Ordonnance n°2011-204 du 24 février 2011 - art. 6 Le contrat de travail précise :

- 1° Le salaire minimum mensuel garanti indépendamment de l'activité ;
- 2° L'indemnité de licenciement ;
- 3° Les conditions de rupture du contrat en cas de maladie, d'invalidité ou de disparition ;
- 4° Le cas échéant, les conditions d'accomplissement de la mission pour laquelle il a été conclu ;
- 5° Le cas échéant, les conditions d'affectation du navigant sur un poste à l'étranger ;
- 6° Le délai de préavis à observer en cas de résiliation du contrat par l'une ou l'autre des parties ;
- 7° Le montant de l'indemnité exclusive de départ allouée au personnel dont le contrat prend fin en application des articles L. 6521-4 et L. 6521-5 ;
- 8° Le cas échéant, les conditions de travail en zone d'hostilités civiles et militaires.

Article L6523-3 (Créé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. (V)) Chaque personnel navigant salarié a droit mensuellement à un salaire garanti dont les modalités de calcul sont fixées par décret en Conseil d'État.

Article L6523-4 (Modifié par Ordonnance n°2011-204 du 24 février 2011 - art. 6) L'indemnité de licenciement, dont les modalités de calcul sont définies par décret en Conseil d'Etat, est allouée, sauf en cas de faute grave, au personnel licencié lorsqu'il n'a pas droit à la jouissance immédiate d'une pension de retraite, quelle que soit son ancienneté.

Article L6523-5 (Modifié par Ordonnance n°2011-204 du 24 février 2011 - art. 6) Si le contrat est conclu pour une mission déterminée, il indique le lieu de destination finale de cette dernière et le moment à partir duquel elle est réputée accomplie.

Le contrat de travail à durée déterminée dont le terme survient au cours d'une mission est prorogé jusqu'à l'achèvement de la mission.

Article L6523-6 (Modifié par Ordonnance n°2011-204 du 24 février 2011 - art. 6) Le contrat de travail qui prévoit, à la demande de l'employeur, l'affectation du navigant sur un poste à l'étranger, comporte les mentions suivantes :

- 1° La durée du séjour hors de France, qui ne peut excéder, sauf accord entre les deux parties, une durée fixée par voie réglementaire ;
- 2° L'indemnité de séjour ;
- 3° Les congés accordés en fin de séjour et les conditions de rapatriement ;
- 4° En cas de licenciement, le droit pour l'intéressé, sauf renonciation de sa part, d'être rapatrié avant l'expiration du préavis et aux frais de l'employeur.

Article L6523-7 (Créé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. (V)) Pendant le préavis mentionné au 6° de l'article L. 6523-2, lorsqu'il est exécuté, le travail aérien mensuel demandé aux navigants reste égal à la moyenne de celui demandé pendant la même période aux autres membres du personnel navigant de l'entreprise.

Lorsque l'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis, il lui verse, selon des modalités définies par décret en Conseil d'État, une indemnité calculée pour la durée minimum du 38 préavis, sur la base du salaire global mensuel moyen de la dernière année d'activité normale.

Article L6523-8 (Créé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. (V)) Le montant de l'indemnité exclusive de départ est calculé en fonction de l'ancienneté selon des modalités définies par voie réglementaire.

Article L6523-9 (Créé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. (V)) Sauf s'il s'agit d'assurer un service public, les navigants et le personnel complémentaire de bord ne peuvent être assignés à un travail aérien en zone d'hostilités civiles et militaires que s'ils sont volontaires. Un contrat particulier fixe alors les conditions spéciales de travail et couvre expressément, en dehors des risques habituels, les risques particuliers dus aux conditions d'emploi.

Article L6523-10 (Créé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. (V)) Aucun membre du personnel navigant de l'aéronautique civile n'est tenu de remplir des fonctions autres que celles qui ont été spécifiées dans son contrat de travail, sauf en vol, sur l'ordre du commandant de bord.

Lorsque les moyens techniques sont insuffisants, l'équipage participe à terre aux opérations de dépannage et de remise en état des aéronefs.

Article L6523-11 (Créé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. (V)) Les sommes dues aux personnels navigants pour frais médicaux ou pharmaceutiques, frais de logement et de subsistance et frais de rapatriement au lieu d'engagement sont incessibles et insaisissables.

Section 2 : Fin du contrat (Articles L6523-12 à L6523-14)

Article L6523-12 (Créé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. (V)) Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée est rompu au cours d'une mission, le préavis commence à courir du jour de l'achèvement de la mission.

Article L6523-13 (Créé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. (V)) L'interruption de la mission décidée par le commandant de bord pour un motif de sécurité ne constitue pas un cas de rupture du contrat de travail.

Tous les frais résultant de cette interruption sont supportés par l'exploitant, y compris les frais de rapatriement.

Article L6523-14 (Créé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. (V)) En cas d'internement, détention ou captivité d'un membre de l'équipage à l'occasion du service et qui ne serait pas la conséquence d'un délit de droit commun, le contrat de travail est prorogé de plein droit jusqu'à la fin de l'internement, de la détention ou de la captivité.

Sauf stipulation contraire au contrat, l'exploitant verse mensuellement aux ayants droit ou, à défaut, à la personne désignée par l'intéressé, les trois cinquièmes du salaire global mensuel moyen des douze mois précédents.

TITRE III : SANCTIONS PENALES ET ADMINISTRATIVES

Chapitre unique : Sanctions pénales (Articles L6541-1 à L6541-3)

Article L6531-1 Créé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. (V) Est puni d'un an d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende le fait de conduire un aéronef sans être titulaire d'un brevet ou d'une licence.

Article L6531-2 Créé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. (V) Est puni d'un mois d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende le fait d'exercer un des emplois correspondant aux brevets, licences et qualifications du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile en infraction aux dispositions du titre II du présent livre.

Est puni de la même peine le fait, pour le responsable d'une entreprise, de confier un de ces emplois à une personne ne remplissant pas les conditions exigées par les dispositions du même titre.

Article L6531-3 Créé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. (V) Est passible des peines de l'abus de confiance prévues par les articles 314-1 et 314-10 du code pénal le fait pour l'exploitant de retenir indûment la contribution ouvrière précomptée sur le salaire, en application de l'article L. 6527-10.