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

Code du travail de Nouvelle-Calédonie
- Partie règlementaire -

Historique :

Créé par :	*Délibération n° 366 du 14 février 2008 relative au code du travail de Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 27 février 2008 Page 1550*
Modifie par :	*Délibération n° 375 du 23 avril 2008 modifiant la délibération n° 366 du 14 février 2008.*	*JONC du 29 avril 2008 Page 3203*
Modifié par :	*Délibération n° 452 du 08 janvier 2009 relative à l'emploi des personnes en situation de handicap.*	*JONC du 20 janvier 2009 Page 342*
	Erratum	*JONC du 29 janvier 2009 Page 578*
Modifié par :	*Délibération n° 26 du 09 décembre 2009 relative à la santé et la sécurité au travail et modifiant le code du travail de Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 22 décembre 2009 Page 10349*
Modifié par :	*Délibération n° 27 du 09 décembre 2009 relative à la désignation des membres du comité consultatif de la formation professionnelle et de la commission consultative de la certification professionnelle.*	*JONC du 22 décembre 2009 Page 10350*
Modifié par :	*Délibération n° 4/CP du 6 avril 2010 relative à la mise en œuvre et au fonctionnement de la validation des acquis de l'expérience.*	*JONC du 13 avril 2010 Page 3304*
Modifié par :	*Délibération n° 5/CP du 6 avril 2010 relative à la validation des acquis de l'expérience et portant modification du code du travail de Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 13 avril 2010 Page 3306*
Modifié par :	*Délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 portant diverses dispositions relatives au droit du travail en Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 13 avril 2010 Page 3307*
	Erratum	*JONC du 29 avril 2010 Page 3859*
Modifié par :	*Délibération n° 58 du 29 avril 2010 relative à l'indemnité de rémunération des stagiaires de la formation professionnelle continue.*	*JONC du 30 avril 2010 Page 4013*
Modifié par :	*Délibération n° 59 du 29 avril 2010 relative à l'apprentissage et modifiant le code du travail de Nouvelle-Calédonie et la délibération modifiée n° 503 du 17 août 1994 relative à la prime à l'apprentissage.*	*JONC du 11 mai 2010 Page 4203*
Modifié par :	*Délibération n° 82 du 25 août 2010 relative à la protection des travailleurs contre les poussières issues de terrains amentifères dans les activités extractives, de bâtiment et de travaux publics.*	*JONC du 9 septembre 2010 Page 7869*
Modifié par :	*Délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 relative au conseil du dialogue social.*	*JONC du 3 mai 2011 Page 3455*
Modifié par :	*Délibération n° 66/CP du 21 octobre 2011 relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail.*	*JONC du 1er novembre 2011 Page 8211*
Modifié par :	*Délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 portant dispositions relatives au congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales et au congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive.*	*JONC du 1er novembre 2011 Page 8220*
Modifié par :	*Délibération n° 156 du 10 décembre 2011 relative à la protection, au soutien et à la promotion de l'emploi local.*	*JONC du 22 décembre 2011 Page 9485*
Modifié par :	*Délibération n° 207 du 7 aout 2012 relative à la santé sécurité sur les chantiers de bâtiment.*	*JONC du 21 août 2012 Page 6112*

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

Modifié par :	*Délibération n° 216 du 14 août 2012 portant modification de la délibération modifiée n° 60/CP du 6 octobre 2011 relative à la promotion et au développement du sport d'excellence en Nouvelle-Calédonie et du code du travail de Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 27 août 2012 Page 6342*
Modifié par :	*Délibération n° 92/CP du 3 octobre 2012 portant modification et simplification de diverses dispositions du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 05 octobre 2012 Page 7594*
Modifié par :	*Délibération n° 247 du 27 décembre 2012 relative au financement de la formation professionnelle continue par la Nouvelle-Calédonie et les provinces et modifiant le code du travail.*	*JONC du 29 décembre 2012 Page 10934*
Modifié par :	*Délibération n° 108/Cp du 25 novembre 2013 relative aux titres-repas.*	*JONC du 10 décembre 2013 Page 9749*
Modifié par :	*Délibération n° 114/CP du 18 février 2014 relative au groupement d'employeurs.*	*JONC du 6 mars 2014 Page 2255*
Modifié par :	*Délibération n° 115 du 18 février 2014 portant diverses dispositions relatives au droit du travail.*	*JONC du 6 mars 2014 Page 2257*
Modifié par :	*Délibération n° 117/CP du 18 février 2014 relative à l'intéressement.*	*JONC du 6 mars 2014 Page 2258*
Modifié par :	*Délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 relative à l'insertion par le travail.*	*JONC du 3 avril 2014 Page 3027*
Modifié par :	*Délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 prise en application de la loi du pays n° 2014-13 relative à la création d'un congé en faveur des entraîneurs sportifs.*	*JONC du 20 mai 2014 Page 4718*
Modifié par :	*Délibération n° 38 du 31 décembre 2014 relative à la contribution calédonienne de solidarité.*	*JONC du 31 décembre 2014 Page 12965*
Modifié par :	*Délibération n° 232 du 23 mars 2017 instituant un dispositif simplifié d'emploi.*	*JONC du 30 mars 2017 Page 3915*
Modifié par :	*Délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 relative à la formation tout au long de la vie et portant modification du code du travail de Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 31 mars 2017 Page 3974*
Modifié par :	*Délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 relative au congé pour permanence syndicale et à la contribution patronale pour le financement du dialogue social.*	*JONC du 31 mars 2017 Page 3988*
Modifié par :	*Délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 relative au don de jours de congé pour maladie grave d'un enfant dans le secteur privé.*	*JONC du 9 mai 2017 Page 5041*
Modifié par :	*Délibération n° 315 du 1er juin 2018 relative au congé pour responsabilité coutumières.*	*JONC du 12 juin 2018 Page 7477*
Modifié par :	*Délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 relative à la gouvernance du secteur de l'emploi, de l'insertion, la formation et de l'orientation.*	*JONC du 27 novembre 2018 Page 16583*
Modifié par :	*Délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 relative à la formation professionnelle par alternance et portant modification du code du travail de Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 27 novembre 2018 Page 16585*
Modifié par :	*Délibération n° 117/CP du 26 novembre 2018 relative à la validation des acquis de l'expérience en Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 6 décembre 2018 Page 17722*
Modifié par :	*Délibération n° 380 du 10 janvier 2019 portant actualisation des dispositions relatives au soutien, à la promotion et à la protection de l'emploi local et modifiant le code du travail.*	*JONC du 22 janvier 2019 Page 766*
Modifié par :	*Délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 relative aux financements des formations professionnelles par alternance et aux aides apportées aux employeurs.*	*JONC du 18 avril 2019 Page 6766*
Modifié par :	*Délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 portant diverses dispositions relatives au droit du travail.*	*JONC du 15 novembre 2019 Page 19570*

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

Modifié par :	*Délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 portant réforme des services de santé au travail.*	*JONC du 2 juillet 2020 Page 7702*
Modifié par :	*Délibération n° 154 du 19 mai 2021 relative au télétravail dans le secteur privé.*	*JONC du 27 mai 2021 Page 8463*
Modifié par :	*Délibération n° 59/CP du 24 février 2022 modifiant la délibération n° 458 du 8 janvier 2009 portant réforme de la branche assurance vieillesse et veuvage du régime général de sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie et autres mesures d'ordre social.*	*JONC du 25 février 2022 Page 2934*
Modifié par :	*Délibération n° 93/CP du 4 novembre 2022 portant diverses dispositions modificatives et complémentaires intéressant la réforme de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 15 novembre 2022 Page 20621*
Modifié par :	*Délibération n°307 du 4 mai 2023 relative aux boîtes de premiers secours en entreprise.*	*JONC du 16 mai 2023 Page 9672*
Modifié par :	*Délibération n° 117/CP du 26 juin 2023 relative à la participation des salariés aux réserves opérationnelles.*	*JONC du 13 juillet 2023 Page 14492*
Modifié par :	*Délibération n°118/CP du 26 juin 2023 favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.*	*JONC du 13 juillet 2023 Page 14493*
Modifié par :	*Délibération n° 432 du 22 août 2024 portant actualisation des mentions obligatoires de la déclaration nominative préalable à l'embauche prévue à l'article Lp. 421-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 30 août 2024 Page 15940*
Modifié par :	*Délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 relative au service public de l'emploi et du placement en Nouvelle-Calédonie.*	*JONC du 1er octobre 2024 Page 17717*
Modifié par :	*Délibération n° 179/CP du 3 octobre 2025 favorisant l'insertion des travailleurs en situation de handicap par le travail intérimaire*	*JONC du 10 octobre 2025 Page 23319*
Modifié par :	*Délibération n° 183/CP du 3 octobre 2025 relative à la représentativité patronale*	*JONC du 10 octobre 2025 Page 23330*

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

Livre I : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES
Chapitre I : Champ d'application
Chapitre II : Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ..... art. R. 112-1 à R.112-10
Chapitre III : Relations de travail ..... art. R. 113-1 et R. 113-2
Chapitre IV : Harcèlement moral au travail
Chapitre V : Harcèlement sexuel au travail
Chapitre V bis : Mesures relatives à la lutte contre les agissements sexistes art. R. 115-1 et R. 115-2

Titre II : LE CONTRAT DE TRAVAIL
Chapitre I : Dispositions générales ..... art. R. 121-1 à R. 121-6
Chapitre II : Dispositions relatives au contrat à durée indéterminée ..... art. R. 122-1 à R. 122-12
Chapitre III : Contrat à durée déterminée ..... art. R. 123-1 à R. 123-3
Chapitre IV : Prêt de main d'œuvre et contrats de mise à disposition ..... art. R. 124-1 à R. 124-39
Chapitre V : Le chèque emploi service et dispositif simplifié d'emploi ..... art. R. 125-1 à R. 125-21
Chapitre VI : Maternité, adoption et éducation des enfants ..... art. R. 126-1 à R. 126-8
Chapitre VII : Accident du travail ou maladie professionnelle ..... art. R. 127-1
Chapitre VIII : Dispositions pénales ..... art. R. 128-1 à R. 128-7

Titre III : REGLEMENT INTERIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE
Chapitre I : Règlement intérieur ..... art. R. 131-1 à R. 131-4
Chapitre II : Droit disciplinaire ..... art. R. 132-1 et R. 132-2
Chapitre III : Dispositions pénales ..... art. R. 133-1

Titre IV : SALAIRES
Chapitre I : Egalite de rémunération entre les femmes et les hommes ..... art. R. 141-1
Chapitre II : Salaire minimum garanti
Chapitre III : Paiement du salaire ..... art. R. 143-1 à R. 143-4
Chapitre IV : Protection du salaire ..... art. R. 144-1 à R. 144-24
CHAPITRE V : Titres-repas ..... art. R. 145-1 à R. 145-25
Chapitre VI : Dispositions pénales ..... art. R. 146-1 à R. 146-4

Titre V : RESOLUTION DES LITIGES INDIVIDUELS : TRIBUNAL DU TRAVAIL

Livre II : DUREE DU TRAVAIL ET SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Titre I : CHAMP D'APPLICATION

Titre II : DUREE DU TRAVAIL, REPARTITION ET AMENAGEMENT DES HORAIRES
Chapitre I : Durée du travail ..... art. R. 221-1 à R. 221-9
Chapitre II : Répartition et aménagement des horaires ..... art. R. 222-1 à R. 222-9
Chapitre III : Travail à temps partiel et travail intermittent ..... art. R. 223-1 et R. 223-2
Chapitre IV : Contrôle de la durée du travail
Chapitre V : Dispositions pénales ..... art. R. 225-1 à R. 225-8

Titre III : REPOS ET JOURS FERIES
Chapitre I : Repos hebdomadaire ..... art. R. 231-1 à R. 231-13
Chapitre II : Jours fériés
Chapitre III : Dispositions pénales ..... art. R. 233-1 et R. 233-2

Titre IV : CONGES PAYES ET AUTRES CONGES
Chapitre I : Congés payés ..... art. R. 241-1 à R. 241-16
Chapitre II : Autres congés ..... art. R. 242-1 à R. 242-42
Chapitre III : Dispositions pénales ..... art. R. 243-1 et R. 243-2

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

Titre V : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX JEUNES TRAVAILLEURS
Chapitre I : Age d'admission ..... *art. R. 251-1*
Chapitre II : Durée du travail
Chapitre III : Travail de nuit ..... *art. R. 253-1*
Chapitre IV : Repos et congés
Chapitre V : Salaire ..... *art. R. 255-1*
Chapitre VI : Dispositions pénales ..... *art. R. 256-1 à R. 256-4*

Titre VI : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL
Chapitre I : Principes généraux ..... *art. R. 261-1 à R. 261-13*
Chapitre II : Comites d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ... *art. R. 262-1 à R. 262-12*
Chapitre III : Services de santé au travail ..... *art. R. 263-1 à R. 263-85*
Chapitre IV : Contrôle ..... *art. R. 264-1 à R. 264-9*
Chapitre V : Dispositions applicables aux lieux de travail
Chapitre VI : Equipements de travail et moyens de protection
Chapitre VII : Prévention de certains risques d'exposition
Chapitre VIII : Prévention des risques liés à certaines activités ou opérations
Chapitre IX : Dispositions pénales ..... *art. R. 269-1 à R. 269-3*

Livre III : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Titre II : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS
Chapitre I : Statut juridique ..... *art. R. 321-1 à R. 321-7*
Chapitre II : Représentativité syndicale ..... *art. R. 322-1 à R. 322-9*
Chapitre III : Exercice du droit syndical ..... *art. R. 323-1 à R. 323-4*
Chapitre IV : Dispositions pénales

Titre III : LA NEGOCIATION COLLECTIVE. LES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL
Chapitre I : Objet et contenu des conventions et accords collectifs de travail
Chapitre II : Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail ..... *art. R. 332-1 et R. 332-2*
Chapitre III : Domaines et périodicité de la négociation obligatoire en entreprise ..... *art. R. 333-1*
Chapitre IV : Application des conventions et accords collectifs ..... *art. R. 334-1 à R. 334-3*
Chapitre V : Dispositions pénales ..... *art. R. 335-1 à R. 335-3*

Titre IV : LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL
Chapitre I : Délégués du personnel ..... *art. R. 341-1 à R. 341-6*
Chapitre II : Comité d'entreprise ..... *art. R. 342-1 à R. 342-32*
Chapitre III : Comité de groupe ..... *art. R. 343-1 à R. 343-3*
Chapitre IV : Dispositions pénales

Titre V : LES SALARIES PROTEGES
Chapitre I : Principe
Chapitre II : Etendue et durée de la protection
Chapitre III : Procédures d'autorisation applicables à la rupture ou au transfert du contrat ..... *art. R. 353-1 à R. 353-7*
Chapitre IV : Contestation de la décision administrative ..... *art. R. 354-1*
Chapitre V : Dispositions pénales

Titre VI : INTERESSEMENT ET EPARGNE SALARIALE
Chapitre I : Intéressement ..... *art. R. 361-1 à R. 361-13*
Chapitre II : Le plan d'épargne d'entreprise ..... *art. R. 362-1*
Chapitre III : Dispositions diverses ..... *art. R. 363-1 à R. 363-3*

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

Titre VII : GREVE ET CONFLITS COLLECTIFS
Chapitre I : La grève
Chapitre II : Procédures de règlement amiable des conflits collectifs ..... art. R. 372-1 à R. 372-6

Titre VIII : DIALOGUE SOCIAL
Chapitre I : Le conseil du dialogue social ..... art. R. 381-1 à R. 381-15
Chapitre II : La commission consultative du travail..... art. R. 382-1 à R. 382-10
Chapitre III : Actions en faveur de l'amélioration et la promotion du dialogue social... art. R. 383-1

Livre IV : L'EMPLOI

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES
Chapitre Ier
Chapitre II : Les actions de reclassement et de maintien dans l'emploi..... art. R. 412-1 à R. 412-4

Titre II : FORMALITES ET DOCUMENTS OBLIGATOIRES A L'EMBAUCHE ET A L'EMPLOI
Chapitre I : Déclarations ..... art. R. 421-1 à R. 421-8
Chapitre II : Registres et documents..... art. R. 422-1 et R. 422-2
Chapitre III : Dispositions pénales..... art. R. 423-1

Titre III : SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET DU PLACEMENT
Chapitre I : Le service public de l'emploi et placement ..... art. R. 431-1 à R. 431-15
Chapitre II : Diffusion et publicité des offres et des demandes d'emploi ..... art. R. 432-1 à R. 432-5
Chapitre III : Le demandeur d'emploi ..... art. R. 433-1 à R. 433-4
Chapitre IV : Dispositions pénales ..... art. R. 434-1

Titre IV : REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE PARTIEL ET TOTAL
Chapitre I : Dispositions générales ..... art. R. 441-1
Chapitre II : Privation partielle d'emploi ..... art. R. 442-1 à R. 442-6
Chapitre III : Privation totale d'emploi ..... art. R. 443-1 à R. 443-13
Chapitre IV : Dispositions pénales ..... art. R. 444-1 à R. 444-3

Titre V : PROTECTION, SOUTIEN ET PROMOTION DE L'EMPLOI LOCAL
Chapitre Préliminaire : Priorité d'emploi des citoyens et des personnes justifiant d'une durée suffisante de résidence
Chapitre I : Règles de soutien et de promotion a l'emploi local ..... art. R. 451-1 à R. 451-12
Chapitre II : Emploi d'un salarie étranger ..... art. R. 452-1 à R. 452-5
Chapitre III : Dispositions pénales..... art. R. 453-1 à R. 453-3

Titre VI : TRAVAIL DISSIMULE

Titre VII : TRAVAILLEURS HANDICAPES
Chapitre I : Principes fondamentaux
Chapitre II : Objet des politiques de l'emploi en faveur des personnes en situation de handicap
Chapitre III : Obligation d'emploi..... art. R. 473-1 à R. 473-13
Chapitre IV : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés .... art. R. 474-1 à R. 474-4
Titre VIII : INSERTION PAR LE TRAVAIL
Chapitre I : Dispositions générales ..... art. R. 481-1
Chapitre II : Les structures d'insertion par le travail..... art. R. 482-1 à R. 482-10
Chapitre III : Le contrat d'insertion par le travail ..... art. R. 483-1 à R. 483-9
Chapitre IV : Convention d'insertion par le travail ..... art. R. 484-1 et R. 484-2

Titre IX : Instances concourant à la politique de l'emploi, de la formation de l'insertion et de l'orientation professionnelles.
Chapitre Ier : La conférence des exécutifs.
Chapitre II : Le conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion de la formation et de l'orientation professionnelles. ..... art. R. 492-1 à R. 492-17

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

Livre V : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Titre II : LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES PAR ALTERNANCE
Chapitre I : Dispositions générales ..... *art. R. 521-1 et R. 521-2*
Chapitre II : Le contrat unique d'alternance ..... *art. R. 522-1 à R. 522-30*
Chapitre III : Les centres de formation par alternance ..... *art. R. 523-1 à R. 523-24*
Chapitre IV : Le contrôle des formations par alternance ..... *art. R. 524-1 à R. 524-18*
Chapitre V : Le financement des formations professionnelles en alternance *art. R. 525-1 à R. 525-7*

Titre III : LES CONTRATS ASSOCIANT EMPLOI ET COMPLEMENT DE FORMATION
Chapitre I : Le contrat d'insertion professionnelle ..... *art. R. 531-1 à R. 531-4*
Chapitre II : Le contrat à période d'adaptation ..... *art. R. 532-1 à R. 532-5*
Chapitre III : Le contrat de qualification ..... *art. R. 533-1 à R. 533-7*
Chapitre IV : Dispositions diverses

Titre IV : LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
Chapitre I : Dispositions générales ..... *art. R. 541-1 à R. 541-20*
Chapitre II : Congés pour formation professionnelle continue à l'initiative du salarié ..... *art. R. 542-1 à R. 542-15*
Chapitre III : Situation des stagiaires ..... *art. R. 543-1 à R. 543-17*
Chapitre IV : Financement de la formation professionnelle continue par les employeurs ..... *art. R. 544-1 à R. 544-34*
Chapitre V : Prestataires de formation professionnelle continue ..... *art. R. 545-1 à R. 545-26*
Chapitre VI : Contrôle de la formation professionnelle continue ..... *art. R. 546-1 à R. 546-11*

Titre V : LE COMITE CONSULTATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE art. R. 551-1 à

Livre VI : STATUTS PARTICULIERS

Titre I : DISPOSITIONS SPECIFIQUES A CERTAINES PROFESSIONS
Chapitre I : Voyageurs, représentants ou placiers
Chapitre II : Journalistes
Chapitre III : Marins ..... *art. R. 613-1*

Titre II : REGLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES ETABLIES HORS DE LA NOUVELLE-CALEDONIE Y EFFECTUANT UNE PRESTATION DE SERVICE AVEC DU PERSONNEL SALARIE
Chapitre I : Champ d'application ..... *art. R. 621-1*
Chapitre II : Règlementation applicable ..... *art. R. 622-1 à R. 622-15*
Chapitre III : Contrôle
Chapitre IV : Mesures d'application

Livre VII : CONTROLE DE L'APPLICATION DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL

Titre I : L'INSPECTION DU TRAVAIL
Chapitre I : Compétence des agents ..... *art. R. 711-1*
Chapitre II : Prérogatives et moyens d'intervention

Titre II : L'INSPECTION MEDICALE DU TRAVAIL
Chapitre I : Accès au dossier médical ..... *art. R.721-1*

Titre III : DISPOSITIONS PENALES
..... Néant

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

Livre I : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Chapitre I : Champ d'application

[*Réservé*].

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

Section 1 : Discriminations entre les femmes et les hommes

Créée par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 2

Section 2 : Plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle

Créée par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 2

Article R. 112-1

Créé par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 2

Pour la conception et le suivi du plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle l'employeur :

- convoque les salariés de l'entreprise ;

- fixe le lieu et le calendrier des réunions ;

- communique aux salariés les informations nécessaires pour leur permettre de participer en toute connaissance de cause ;

- répond de manière motivée et circonstanciée aux propositions écrites des salariés.

Article R. 112-2

Créé par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 2

La synthèse du plan d'actions mentionné à l'article Lp. 112-8 comprend des indicateurs par catégories professionnelles portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

1° au salaire médian ou au salaire moyen ;

2° à la durée moyenne entre deux promotions ;

3° à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés.

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

Article R. 112-3

Créé par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 2

Lorsque l'agent de contrôle mentionné à l'article Lp. 711-1 constate qu'une entreprise ne dispose pas de plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle, il met en demeure l'employeur de se conformer à la réglementation dans un délai d'un mois.

Article R. 112-4

Créé par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 2

L'entreprise qui justifie d'une restructuration, d'une fusion ou de l'existence d'une procédure collective en cours est considérée comme étant dans l'impossibilité de se conformer à l'obligation d'établir d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle.

Article R. 112-5

Créé par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 2

A l'issue du délai prévu à l'article R.112-3, le directeur du travail et de l'emploi informe l'employeur de l'irrégularité constatée et de son intention de prononcer à son encontre une sanction administrative.

L'employeur dispose alors d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations ou pour se conformer à la réglementation. Il peut se faire assister d'un avocat ou de toute personne de son choix ou représenter par un mandataire.

Si au terme de ce délai, il n'a pas été mis fin à l'irrégularité l'employeur est astreint par décision motivée du directeur du travail et de l'emploi au versement d'une amende dont le montant est fixé par l'article Lp. 112-9.

Section 3 : Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

Créée par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 2

Article R.112-6

Créé par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 2

Les indicateurs mentionnés à l'article Lp. 112-6 sont les suivants :

1° L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;

2° L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;

3° L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;

4° Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;

5° Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Ces indicateurs sont calculés selon les modalités définies par arrêté. Les indicateurs sont calculés au niveau de l'entreprise.

Article R.112-7

Créé par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 2

Le niveau de résultat portant sur l'égalité professionnelle obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs définis à l'article R.112-6 est déterminé selon les modalités fixées par arrêté.

Article R.112-8

Créé par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 2

Le niveau de résultat portant sur l'égalité professionnelle est publié annuellement, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. A défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

Article R.112-9

Créé par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 2

Les indicateurs définis à l'article R.112-6 ainsi que le niveau de résultat mentionné portant sur l'égalité professionnelle à l'article R. 112-7 sont portés à la connaissance du délégué à la lutte contre le sexisme et au comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel chaque année.

Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.

Lorsque certains indicateurs ne peuvent pas être calculés l'employeur en précise les raisons.

L'ensemble de ces informations est transmis à la direction du travail et de l'emploi par télé déclaration ou par dépôt en deux exemplaires.

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

Article R.112-10

Créé par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 2

Les mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial, prévues à l'article Lp. 112-6, doivent être mises en œuvre dès lors que le niveau de résultat mentionné à l'article R.112-7 est inférieur à soixante-quinze points.

Chapitre III : Relations de travail

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

Article R. 113-1

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

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

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

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

Article R. 113-2

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

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

Il est porté à la connaissance de tout nouveau salarié.

Chapitre IV : Harcèlement moral au travail

Créé par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 1er

Chapitre V : Harcèlement sexuel au travail

Créé par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 1er

Chapitre V bis : Mesures relatives à la lutte contre les agissements sexistes

Créé par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 1er

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

Section 1 : Lutte contre les agissements sexistes
Créée par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 1er

Section 2 : Organisation de la prévention des agissements sexistes dans l'entreprise
Créée par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 1er

Article R. 115-1

Créé par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 1er

La décision de révocation prend effet dans un délai d'un mois à compter de la réception par le salarié de la décision de révocation.

Article R. 115-2

Créé par la délibération n°118/CP du 26 juin 2023 – Art. 1er

Pour préparer la négociation annuelle obligatoire au sein de l'entreprise, l'employeur remet au délégué à la lutte contre le sexisme au travail les informations relatives à :

- la répartition par genre des niveaux de formation ;

- la répartition par genre des effectifs par catégorie professionnelle ;

- la répartition par genre des effectifs par type de contrat ;

- la moyenne par genre des rémunérations par catégorie professionnelle ;

- la moyenne par genre des 10 plus hautes rémunérations.

Titre II : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre I : Dispositions générales

Section 1 : Dispositions générales

Créée par la délibération n° 154 du 19 mai 2021 – Art. 1er - I

Article R. 121-1

Le salarié engagé hors de la Nouvelle-Calédonie par contrat de travail à durée indéterminée devant recevoir exécution en Nouvelle-Calédonie, a droit à la prise en charge par l'employeur des frais de voyage et de transport des bagages pour lui-même, ainsi que pour son conjoint et ses enfants mineurs vivant

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

habituellement avec lui. Est pris en compte le trajet du lieu de résidence au lieu d'emploi et du lieu d'emploi au lieu antérieur de résidence.

Article R. 121-2

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

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

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

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

4° En cas de force majeure.

Article R. 121-3

Le salarié engagé hors de la Nouvelle-Calédonie par un contrat de travail à durée déterminée, a droit à la prise en charge par l'employeur des frais mentionnés à l'article R. 121-1. Le conjoint et les enfants mineurs du salarié bénéficient également de cette prise en charge lorsque la durée du contrat de travail est égale ou supérieure à six mois.

Article R. 121-4

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

Section 2 : Télétravail

Créée par la délibération n° 154 du 19 mai 2021 – Art. 1er - II

Article R. 121-5

Créé par la délibération n° 154 du 19 mai 2021 – Art. 1er - II

Lorsque dans l'accord d'entreprise ou dans l'accord entre l'employeur et le salarié, l'autorité administrative constate l'absence d'un ou plusieurs points obligatoires prévus par l'article Lp. 121-9, elle met l'employeur en demeure de mettre un terme à l'irrégularité constatée.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour mettre fin à cette irrégularité ou faire valoir ses observations.

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

Si à l'expiration du délai imparti, il n'a pas été mis fin aux irrégularités ou si les observations présentées n'apportent pas d'éléments de nature à modifier la position de l'autorité administrative, celle-ci astreint l'employeur, par décision motivée, au versement de l'amende prévue à l'article Lp. 121-10.

Article R. 121-6

Créé par la délibération n° 154 du 19 mai 2021 – Art. 1er - II

L'autorité mentionnée aux articles Lp. 121- 10 et R. 121-5 est le directeur du travail et de l'emploi.

Chapitre II : Dispositions relatives au contrat à durée indéterminée

Section 1 : Dispositions générales

Article R. 122-1

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

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

Section 2 : Licenciement pour motif personnel

Sous-section 1 : Cause réelle et sérieuse

Pas de dispositions.

Sous-section 2 : Procédure de licenciement

Article R. 122-2

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

Section 3 : Licenciement pour motif économique

Article R. 122-3

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

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

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

Pas de dispositions.

Section 5 : Conséquences du licenciement

Sous-section 1 : Préavis et indemnité de licenciement

Article R. 122-4

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

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

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

Pas de dispositions.

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

Article R. 122-5

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

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

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

Article R. 122-6

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

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

La forclusion ne peut être opposée au salarié :

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

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

Section 6 : Contestation et sanctions des irrégularités du licenciement

Pas de dispositions.

Section 7 : Autres cas de rupture

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

Pas de dispositions.

Sous-section 2 : Retraite

Article R. 122-7

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

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

Article R. 122-8

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

Le salarié fournit, au plus tard avant la fin du délai de prévenance, les relevés d'activité salariée validés par les régimes de base et complémentaire, permettant à l'employeur de vérifier que les conditions nécessaires à la liquidation de ses droits sans abattement à la retraite complémentaire, sont ou non remplies.

Article R. 122-9

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

Article R. 122-10

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

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

2° Un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au delà de dix ans, pour le salarié ayant une ancienneté supérieure à dix ans.

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

Article R. 122-11

Le salaire mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le douzième de la rémunération totale annuelle brute incluant toute prime et gratification, ou la moyenne brute des trois derniers mois incluant les mêmes éléments au prorata, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Article R. 122-12

L'indemnité de départ à la retraite versée en cas de mise à la retraite, obéit au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

Chapitre III : Contrat à durée déterminée

Section 1 : Champ d'application

Pas de dispositions.

Section 2 : Cas de recours et durée du contrat

Article R. 123-1

En application du 5° de l'article Lp. 123-2, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés des catégories suivantes :

1° Candidats effectuant un stage en vue d'accéder à un établissement d'enseignement ;

2° Elèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application ;

3° Etrangers venant en Nouvelle-Calédonie en vue d'acquérir un complément de formation professionnelle ;

4° Bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche ;

5° Salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle au sens des textes relatifs à la rééducation professionnelle des victimes d'accident du travail et des assurés sociaux.

Article R. 123-2

En application du 7° de l'article Lp. 123-2, les secteurs d'activités qui peuvent conclure des contrats à durée déterminée pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants :

1° Les brasseries et en général la fabrication de boissons gazeuses ;

2° Les sorbetteries ;

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

3° Les activités liées au traitement et à la torréfaction du café ;

4° Les exploitations forestières ;

5° La réparation navale ;

6° Le déménagement ;

7° L'hôtellerie et la restauration ;

8° Les spectacles ;

9° L'action culturelle ;

10° L'audiovisuel ;

11° L'information ;

12° La production cinématographique ;

13° L'enseignement ;

14° Les activités d'enquête et de sondage ;

15° L'édition photographique ;

16° Les centres de loisirs et de vacances ;

17° L'entreposage et le stockage de la viande ;

18° Le sport professionnel ;

19° Le bâtiment et les travaux publics ;

20° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;

21° La recherche scientifique réalisée par des chercheurs étrangers résidant temporairement en Nouvelle-Calédonie ;

22° L'activité de main-d'œuvre pratiquée par les associations intermédiaires.

Section 3 : Forme, contenu et transmission du contrat

Réservée.

Section 4 : Période d'essai

Réservée.

Section 5 : Conditions d'exécution du contrat

Réservée.

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

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

Article R. 123-3

Lorsque le contrat comporte une clause de report du terme, l'employeur doit, avant la survenance du terme, notifier au salarié son intention de ne pas renouveler le contrat en respectant un délai de prévenance d'une durée égale à un jour par semaine de travail si la durée du contrat est inférieure à six mois et à un mois si la durée du contrat est supérieure à six mois.

Chapitre IV : Prêt de main d'œuvre et contrats de mise à disposition

Intitulé remplacé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 1er

Section 1 : Principes et définition

Réservée.

Section 2 : Conditions de recours

Réservée.

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

Sous-section 1 : Contrat de mise à disposition

Réservée.

Sous-section 2 : Entreprise de travail temporaire

Paragraphe 1 : Règles de contrôle

Article R. 124-1

La déclaration mentionnée à l'article Lp. 124-12 est faite au directeur du travail et de l'emploi.

Cette déclaration mentionne :

1° Les caractéristiques juridiques de l'entreprise ;

2° Les noms, prénoms, domicile et nationalité de ses dirigeants ;

3° Le domaine professionnel dans lequel l'entreprise entend mettre les salariés à la disposition des utilisateurs ;

4° Le numéro CAFAT d'employeur ;

5° Le nombre de salariés permanents que l'entreprise emploie ou envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses propres services.

Elle est datée et signée par l'employeur et adressée en deux exemplaires, sous pli recommandé, au directeur du travail et de l'emploi.

Article R. 124-2

Le directeur du travail et de l'emploi du travail, après avoir vérifié la conformité de la déclaration, en retourne un exemplaire revêtu de son visa à l'expéditeur dans la quinzaine de la réception.

L'entrée en activité de l'entreprise ne peut précéder la réception du document mentionné à l'alinéa précédent ou l'expiration du délai prévu par cet alinéa.

Article R. 124-3

Le relevé des contrats de mission mentionné à l'article Lp. 124-13 est adressé dans les huit premiers jours de chaque mois au directeur du travail et de l'emploi et au service public de placement.

Un relevé distinct est établi pour chaque entreprise utilisatrice.

Le relevé comporte :

1° La raison sociale, adresse et activité principale de l'entreprise utilisatrice ;

2° Les noms, prénoms, sexe, date de naissance et nationalité des salariés mis à la disposition de l'entreprise utilisatrice ainsi que leur qualification professionnelle et la durée prévue de leur contrat.

Paragraphe 2 : Garantie financière

Article R. 124-4

La garantie financière mentionnée à l'article Lp. 124-16 a exclusivement pour objet d'assurer :

1° Le paiement du salaire et des accessoires de celui-ci, de l'indemnité de précarité d'emploi et de l'indemnité compensatrice de congés payés, aux salariés mis à la disposition d'utilisateurs par une entreprise de travail temporaire ;

2° Le paiement à la CAFAT ou autres institutions sociales, des cotisations obligatoires dues pour ces salariés ainsi que, le cas échéant, les remboursements de prestations prévus dans les cas où l'employeur n'a pas acquitté les cotisations dues dans les délais prescrits.

Article R. 124-5

Le chiffre d'affaires servant au calcul de la garantie financière, mentionné à l'article Lp. 124-17, est le chiffre d'affaires hors taxes réalisé au cours du dernier exercice social et certifié par un expert-comptable dans les six mois de la clôture de l'exercice. Lorsque le dernier exercice social a une durée inférieure ou

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

supérieure à douze mois, le chiffre d'affaires enregistré au cours de cet exercice est proportionnellement augmenté ou réduit pour être évalué sur douze mois.

Le montant de la garantie financière ne doit pas être inférieur à 8 % du chiffre d'affaires, ni, en tout cas, à un minimum fixé annuellement par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie compte tenu de l'évolution moyenne des salaires. Ce montant peut être révisé à tout moment et fait l'objet d'un réexamen chaque année.

Article R. 124-6

L'entreprise de travail temporaire doit être en possession, pour chacun de ses établissements, d'une attestation de garantie délivrée par le garant, indiquant notamment le nom et l'adresse de celui-ci, le montant, la date de prise d'effet et la date d'expiration de la garantie accordée. Cette attestation de garantie est tenue à la disposition de l'inspection du travail et des agents de contrôle de la CAFAT et institutions sociales mentionnés à l'article R. 124-4.

L'entreprise de travail temporaire adresse, dans les dix jours après l'obtention ou le renouvellement de la garantie financière, une copie de cette attestation à la direction du travail et de l'emploi ainsi qu'à la CAFAT et aux institutions sociales compétentes pour chacun des établissements concernés.

Article R. 124-7

Les entrepreneurs de travail temporaire font figurer sur tous les documents concernant leur entreprise, notamment sur les contrats de mission qui les lient à chacun des salariés mis à la disposition d'un utilisateur et les contrats de mise à disposition qu'ils concluent avec les utilisateurs, le nom et l'adresse de leur garant ainsi que la référence à la garantie financière.

Article R. 124-8

Les attestations mentionnées aux articles Lp. 124-19 et R. 124-6 indiquent notamment le nom et l'adresse de l'établissement financier habilité à donner caution, le montant, la date de prise d'effet et la date d'expiration de la garantie accordée.

Article R. 124-9

L'entrepreneur de travail temporaire est regardé comme défaillant au sens de l'article Lp. 124-16 :

1° Lorsqu'à l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la réception d'une mise en demeure, il n'a pas payé tout ou partie des dettes énumérées à l'article R. 124-4.

La mise en demeure peut émaner d'un salarié, de la CAFAT ou d'une institution sociale, dès lors que leurs créances sont certaines, liquides et exigibles.

La mise en demeure est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le garant est informé par le créancier, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise, dont il est délivré récépissé, de l'envoi de la mise en demeure ;

2° Lorsqu'il fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire.

Dans ce cas, le garant est informé du jugement, dans les mêmes formes, par le représentant des créanciers ou par le liquidateur.

Article R. 124-10

Dès la constatation de la défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire, tout titulaire de l'une des créances définies à l'article R. 124-4 peut adresser au garant une demande de paiement par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise au destinataire, dont il est délivré récépissé.

Lorsqu'une entreprise de travail temporaire fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, le représentant des créanciers ou le liquidateur adresse au garant, dans le délai de dix jours suivant le prononcé du jugement et dans les formes prévues à l'alinéa précédent, un relevé, visé par le juge commissaire, des salaires et cotisations impayés, précisant les droits de chacun des créanciers et éventuellement les sommes versées par ses soins.

Article R. 124-11

Le garant doit payer les sommes dues dans les dix jours suivant la réception de la demande de paiement.

Lorsque le reliquat des paiements demandés excède le montant de la garantie financière, les créances de même nature sont réglées au marc le franc.

Article R. 124-12

Si le garant conteste l'existence, l'exigibilité ou le montant de la créance, le salarié ou l'organisme social peut l'assigner directement devant les juridictions compétentes.

Article R. 124-13

Le garant qui a payé les sommes définies à l'article Lp. 124-16 est subrogé, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, de la CAFAT et des institutions sociales contre l'entrepreneur de travail temporaire.

Article R. 124-14

En cas d'insuffisance de la caution, l'utilisateur est, malgré toute convention contraire et en dépit des obligations qui découlent pour l'entrepreneur de travail temporaire des dispositions des articles Lp. 144-2 à Lp. 144-9, substitué à l'entrepreneur de travail temporaire pour le paiement des sommes définies à l'article R. 124-4 qui restent dues pour la durée de l'utilisation, par lui, des salariés temporaires.

Dans ce cas, soit le salarié ou la CAFAT ou l'institution sociale, soit, en cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, le représentant des créanciers ou le liquidateur, avise l'utilisateur de l'insuffisance de la caution en lui adressant une demande de paiement des sommes restant dues par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise à l'utilisateur dont il est délivré récépissé.

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

Le paiement des sommes dues est effectué par l'utilisateur dans le délai de dix jours suivant la réception de la demande.

Article R. 124-15

Les salariés, ainsi que la CAFAT et les institutions sociales, ont une action contre l'utilisateur ainsi substitué, même lorsque celui-ci s'est acquitté en tout ou en partie des sommes qu'il devait à l'entrepreneur de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés.

Article R. 124-16

L'utilisateur qui a payé les sommes définies à l'article R. 124-4 qui restaient dues est subrogé, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, de la CAFAT ou des institutions sociales contre l'entrepreneur de travail temporaire.

Article R. 124-17

Lorsque la CAFAT poursuit à l'encontre de l'utilisateur, substitué à un entrepreneur de travail temporaire en raison de l'insuffisance de la caution, le remboursement de prestations sociales pour défaut de versement des cotisations dues, la somme réclamée ne peut être supérieure au montant des cotisations dues pour les salariés mis à la disposition provisoire de l'utilisateur par l'entrepreneur de travail temporaire.

Article R. 124-18

En cas de cessation de la garantie, le garant en avise dans un délai de trois jours à compter de la date à laquelle il en est informé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la direction du travail et de l'emploi ainsi que les organismes chargés du recouvrement des cotisations sociales.

Article R. 124-19

Sous réserve des dispositions qui précèdent, il n'est pas dérogé au droit commun en ce qui concerne les rapports nés du contrat de mission unissant l'entrepreneur de travail temporaire à des salariés.

Section 4 : Contrat de mission

Article R. 124-20

L'entrepreneur de travail temporaire propose au salarié le nouveau contrat mentionné à l'article Lp. 124-30 par écrit, dans un délai de trois jours ouvrables.

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

Section 5 : Groupement d'employeurs

Créée par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Sous-section 1 : Objet

Créée par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Aucune disposition règlementaire.

Sous-section 2 : Champ d'intervention

Créée par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Article R. 124-21

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

L'autorité administrative mentionné à l'article Lp. 124-37 est le directeur du travail et de l'emploi.

Sous-section 3 : Forme juridique

Créée par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Aucune disposition règlementaire.

Sous-section 4 : Consultation des représentants du personnel

Créée par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Aucune disposition règlementaire.

Sous-section 5 : Déclaration

Créée par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Article R. 124-22

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

La déclaration prévue à l'article Lp. 124-40 est adressée au directeur du travail et de l'emploi.

Article R. 124-23

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

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

La déclaration d'activité du groupement d'employeurs comporte :

1° Le nom, le siège social et la forme juridique du groupement ;

2° Les noms, prénoms et domicile des dirigeants du groupement ;

3° Les statuts ;

4° Une copie de l'extrait de déclaration d'association ou le numéro d'immatriculation de la coopérative au registre du commerce et des sociétés ;

5° Une liste des membres du groupement comportant pour chacun d'eux :

a) Lorsqu'il s'agit d'une personne morale, son siège et l'adresse de ses établissements, ainsi que la nature de sa ou de ses activités.

b) Lorsqu'il s'agit d'une personne physique, son adresse et, le cas échéant, le siège de l'entreprise au titre de laquelle elle adhère au groupement ainsi que la nature de la ou les activités et l'adresse des établissements.

c) Le nombre, les noms et prénoms des salariés qu'il occupe.

6° La convention collective applicable au groupement ;

7° L'intitulé de la convention collective dans le champ d'application de laquelle entre chacun de ses membres ;

8° La convention collective qu'il souhaite appliquer ;

9° Le nombre et la qualification des salariés qu'il envisage d'employer.

Article R. 124-24

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

En cas de modification des informations mentionnées à l'article R. 124-23, le groupement d'employeurs dispose d'un délai d'un mois à compter de la modification, pour en informer le directeur du travail et de l'emploi.

Le groupement adresse une nouvelle déclaration lorsqu'il envisage de changer de convention collective.

Paragraphe 1 : Opposition

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Article R. 124-25

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

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

Lorsque la convention collective choisie par le groupement d'employeurs n'apparaît pas adaptée aux classifications professionnelles, aux niveaux d'emploi des salariés ou à l'activité des différents membres du groupement, ou lorsque les dispositions légales relatives aux groupements d'employeurs ne sont pas respectées au moment de la déclaration, le directeur du travail et de l'emploi dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la déclaration pour notifier au groupement qu'il s'oppose à l'exercice de son activité.

La notification est adressée par lettre recommandée avec avis de réception.

A défaut d'opposition notifiée dans le délai prévu au premier alinéa, le groupement peut exercer son activité.

Article R. 124-26

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Le directeur du travail et de l'emploi peut, à tout moment, par décision motivée, notifier son opposition à l'exercice de l'activité du groupement d'employeurs :

1° Lorsque cet exercice ne respecte pas les dispositions légales relatives aux groupements d'employeurs ;

2° Lorsque les stipulations de la convention collective choisie ne sont pas respectées ou lorsque celle-ci a été dénoncée ;

3° Lorsqu'il n'est pas plus satisfait aux conditions prévues au premier alinéa de l'article R. 124-25.

Article R. 124-27

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Le groupement d'employeurs est informé au préalable des motifs de l'opposition envisagée à la poursuite de son activité et invité à présenter ses observations dans un délai d'un mois suivant la réception de cet avis.

Article R. 124-28

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

La décision d'opposition fixe le délai dans lequel le groupement d'employeurs cesse son activité. Ce délai ne peut être supérieur à trois mois.

La décision lui est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception.

Paragraphe 2 : Contestation de la décision administrative

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

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

Article R. 124-29

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

La décision d'opposition peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 124-30

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Le recours prévu à l'article R. 124-29 est formé dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision contestée.

La décision est notifiée au demandeur par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai d'un mois à compter de la réception du recours.

A défaut de notification dans ce délai, le recours est réputé rejeté.

Sous-section 6 : La responsabilité solidaire des adhérents

Créée par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Aucune disposition règlementaire.

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

Créée par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Aucune disposition règlementaire.

Sous-section 8 : Egalité de traitement entre les salariés

Créée par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Aucune disposition règlementaire.

Sous-section 9 : Santé et sécurité au travail

Créée par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Article R. 124-31

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

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

En application de l'article Lp. 124-44, les équipements de protection individuelle éventuellement nécessaires dans l'exercice des activités des salariés du groupement sont fournis gratuitement à chaque salarié concerné par les employeurs utilisateurs.

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

Créée par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Aucune disposition règlementaire.

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

Créée par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Paragraphe 1 : Constitution

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Article R. 124-32

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

La société coopérative qui entend développer l'activité de groupement d'employeurs prévue à l'article Lp. 124-36 mentionne dans ses statuts, préalablement à son service effectif, cette activité ainsi que la responsabilité solidaire des associés pour les dettes qui en résulte à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

Article R. 124-33

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Les moyens de toute nature affectés au groupement d'employeurs constitués au sein d'une coopérative sont identifiés à l'intérieur de la société coopérative et la comptabilité afférente à ses opérations est séparée.

Article R. 124-34

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

La société coopérative déclare l'exercice d'une activité de groupement d'employeurs selon les modalités prévues à l'article R. 124-23 à R. 124-24.

Elle précise l'organisation qu'elle entend mettre en œuvre pour respecter les obligations de la présente section.

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

Paragraphe 2 : Conditions d'emploi et de travail

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Article R. 124-35

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

La société coopérative peut recruter des salariés soit pour les affecter exclusivement à l'activité de groupement d'employeurs, soit pour les affecter à la fois à cette activité et à ses autres activités.

Article R. 124-36

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Les dispositions de l'article Lp. 124-42 s'appliquent au contrat de travail des salariés de la société coopérative dès lors qu'ils sont affectés, même partiellement, à l'activité de groupement d'employeurs.

Article R. 124-37

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

La société coopérative peut :

1° Mettre à la disposition de l'un des membres du groupement d'employeurs un des salariés qu'elle emploie qui n'est pas affecté à cette activité.

2° Utiliser pour ses besoins propres un salarié affecté à l'activité de groupement d'employeurs.

Article R. 124-38

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Dans les cas prévus à l'article R. 124-37, l'employeur remet au salarié, par lettre recommandée ou par lettre remise contre récépissé, une proposition écrite d'avenant à son contrat de travail mentionnant la durée du changement d'affectation.

Cette lettre précise que le salarié dispose d'un délai de quinze jours à compter de sa réception pour faire connaître sa décision.

L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus de cette proposition.

L'employeur ne peut tirer aucune conséquence de ce refus sur la situation du salarié.

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

Article R. 124-39

Créé par la délibération n° 114/CP du 18 février 2014 – Art. 2

Dans le cas d'une mise à disposition du salarié, prévue au 1° de l'article R. 124-37, l'avenant comporte également les clauses prévues à l'article Lp. 124-42.

Chapitre V : Le chèque emploi service et dispositif simplifié d'emploi

Intitulé remplacé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-I

Section 1 : Champ d'application

Article R. 125-1

Les emplois auprès des particuliers mentionnés au 1° de l'article Lp. 125-1 sont ceux relevant de l'accord professionnel de travail des employés de maison, notamment : garde d'enfants au domicile des parents, travaux de ménage, repassage, cuisine, entretien du jardin, garde d'un malade, aide scolaire pour les enfants, aide à domicile pour une personne âgée ou handicapée. Les services domestiques ainsi définis sont ceux qui sont classés sous le numéro de code APE 950Z (nomenclature d'activités française).

Les employeurs qui déclarent déjà une personne à la CAFAT dans le cadre de ces emplois peuvent utiliser le chèque emploi service pour :

1° Leur salarié actuel. Ils doivent dans ce cas signaler la modification de l'encaissement des cotisations à la CAFAT et ne pourront commencer à utiliser le chèque emploi service qu'à partir du trimestre suivant celui au cours duquel cette demande aura été formulée.

2° Et, ou, pour un salarié supplémentaire.

Article R. 125-1-1

Créé par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 I

En application de l'article Lp. 125-1, le chèque emploi service ne peut pas être utilisé pour le paiement des rémunérations dont le montant est supérieur au plafond de la tranche A retenue pour le calcul de la retraite complémentaire.

Article R. 125-2

En cas de cumul d'emplois par un même salarié, une déclaration distincte est établie par emploi.

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

Section 2 : Régime juridique

Article R. 125-3

Modifié par la délibération n° 375 du 23 avril 2008 – Art. 2-I
Modifié par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 - Art. 2-II

L'adhésion au chèque emploi service dispense l'employeur des obligations suivantes :

1° De la déclaration préalable à l'embauche mentionnée à l'article Lp. 421-1 ;

2° Du livre de paie prévu à l'article R. 143-3 ;

3° De la déclaration préalable à l'embauche ou de rupture de contrat de travail prévue à l'article Lp. 421-3 ;

4° Lorsque l'employeur est un particulier, de la tenue du registre du personnel mentionné à l'article Lp. 422-2.

Article R. 125-4

Le chèque emploi service est utilisé pour la déclaration d'emploi en vue du paiement des cotisations sociales.

La gestion du volet social du chèque emploi service est assurée par la CAFAT. Ce volet se substitue à la déclaration nominative trimestrielle prévue par les dispositions de l'article 4 de la délibération n° 280 du 19 décembre 2001.

Par dérogation à la tarification collective du taux des accidents du travail en fonction de l'activité principale de l'employeur, la détermination du taux des accidents du travail pour le salarié employé dans le cadre du chèque emploi service est individuelle et en fonction de l'emploi mentionné sur le volet social.

Section 3 : Modalités d'émission des chèques emploi service

Article R. 125-5

L'adhésion de l'employeur au chèque emploi service fait l'objet d'une demande écrite dont le modèle est fixé par arrêté du gouvernement [(1)].

La mise à disposition d'un chéquier est effectuée dans les conditions et usages relatifs à la délivrance de chèque.

NB (1) : Voir les annexes 1 et 2 à l'arrêté n° 2015-2287/GNC du 27 octobre 2015.

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

Section 4 : Contenu du chèque emploi service

Article R. 125-6

Modifié par la délibération n° 375 du 23 avril 2008 – Art. 2-II

Le chèque emploi service se compose :

1° D'une formule de chèque tiré sur l'un des établissements bancaires et postal mentionnés à l'article Lp. 125-10 et soumis aux règles fixées par le décret-loi modifié du 30 novembre 1935 ;

2° D'un volet social établi en double exemplaire.

Article R. 125-7

Le chèque emploi service est délivré, sans préjudice de l'application des dispositions relatives à la délivrance des chèques, aux personnes physiques ou morales qui acceptent d'acquitter les contributions et les cotisations sociales par prélèvement sur leur compte.

Article R. 125-8

Complété par la délibération n° 38 du 31 décembre 2014 – Art. 4

Le volet social est daté et signé de l'employeur.

Il comporte notamment les mentions suivantes :

1° Mentions relatives à l'employeur (personne physique ou personne morale) :

a) Nom, prénom et adresse ;
b) Titulaire du compte ;
c) Numéro de compte cotisant CAFAT ;

2° Mentions relatives au salarié :

a) Nom, nom d'épouse et prénom ;
b) Numéro d'assuré CAFAT ou date et lieu de naissance du salarié ;
c) Nationalité et sexe ;
d) Emploi et qualification ;
e) Adresse ;

3° Mentions relatives à l'emploi et aux cotisations :

a) Nombre d'heures de travail effectuées ;
b) Période d'emploi ;
c) Salaires horaires et totaux nets versés.
d) les sommes attribuées en application d'un accord d'intéressement

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

Article R. 125-9

Un exemplaire du volet social est adressé par l'employeur à la CAFAT.

La réception du volet social intervient au plus tard le dernier jour du mois suivant celui au cours duquel le salarié a effectué sa prestation.

En cas de non-respect du délai de réception du volet social prévu à l'alinéa précédent ou de prélèvement non honoré, les dispositions légales relatives au recouvrement des cotisations par la CAFAT, aux astreintes et aux majorations de retard sont applicables dans les conditions de droit commun.

Le deuxième exemplaire du volet social est remis au salarié lors du paiement de sa rémunération.

Article R. 125-10

La CAFAT assure le calcul et l'encaissement des contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle. Elle délivre une attestation annuelle permettant à l'employeur de justifier de son droit à la déduction sur le revenu global au titre des salaires des gens de maison prévue par le code des impôts de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 125-11

L'employeur conserve sans limitation de durée les talons de chéquier et les présente à tout contrôle de l'inspection du travail, des services fiscaux et de la CAFAT.

Article R. 125-12

Les taux et l'assiette des cotisations de protection sociale sont ceux applicables à l'employeur au jour de la réception du volet social.

Article R. 125-13

Les volets sociaux reçus jusqu'au quinzième jour du mois civil donnent lieu à prélèvement automatique des contributions et cotisations sociales le dernier jour du mois suivant, sur le compte désigné par l'employeur. Un avis de prélèvement des cotisations est préalablement envoyé à l'employeur.

Section 5 : Dispositions particulières à l'agriculture

Article R. 125-14

Pour le secteur agricole, des volets peuvent être délivrés sans le volet chèque, par la CAFAT, sur demande de l'employeur. A cet effet, l'employeur remet une demande d'adhésion écrite dont le modèle est fixé par arrêté du gouvernement [(1)].

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

NB (1) : Voir les annexes 3, 4 et 5 à l'arrêté n° 2015-2287/GNC du 27 octobre 2015.

Article R. 125-15

Pour l'application de l'article R. 125-14, il est remis à l'employeur le volet social et un volet trimestriel.

Le volet trimestriel est utilisé pour la déclaration d'emploi en vue du paiement des cotisations sociales et se substitue à la déclaration nominative trimestrielle prévue par les dispositions de l'article 4 de la délibération n° 280 du 19 décembre 2001.

Le volet trimestriel est adressé par l'employeur à la CAFAT au plus tard à la fin du mois suivant le trimestre civil considéré. L'employeur assure le calcul et le versement des contributions et cotisations sociales.

En cas de non-respect du délai de réception du volet social prévu au précédent alinéa ou de prélèvement non honoré, les dispositions légales relatives au recouvrement des cotisations par la CAFAT, aux astreintes et aux majorations de retard sont applicables dans les conditions de droit commun.

Un exemplaire du volet social est remis au salarié au moment du paiement de sa rémunération, l'autre exemplaire est conservé par l'employeur.

Les taux de cotisation applicables sont ceux de la période d'emploi considérée.

Section 6 : Le dispositif simplifié d'emploi

Créée par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-II

Article R. 125-16

Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-II

L'adhésion à ce dispositif s'effectue sur demande dont le formulaire est rempli et retourné par l'intéressé dûment complété et accompagné des pièces justificatives demandées par la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents de travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie.

Le formulaire d'adhésion à ce dispositif est fixé par arrêté du gouvernement.

L'employeur qui adhère à ce dispositif opte pour le prélèvement automatique pour le paiement des cotisations et contributions sociales.

Article R. 125-17

Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-II

Le dispositif simplifié d'emploi est géré par la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents de travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie qui assure le calcul et l'encaissement des contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle.

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

Article R. 125-18

Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-II

Le volet social tient lieu de déclaration nominative trimestrielle prévue par les dispositions de l'article 4 de la délibération modifiée n° 280 du 19 décembre 2001 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

Article R. 125-19

Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-II

L'employeur renseigne et valide en ligne les informations du volet social au plus tard le dernier jour du mois suivant celui au cours duquel le salarié a travaillé.

L'employeur remet au salarié l'exemplaire du volet social qui lui est destiné lors du paiement de sa rémunération au plus tard le dernier jour du mois suivant au cours duquel le salarié a travaillé.

En cas de non-respect du délai de réception du volet social prévu à l'alinéa précédent ou de prélèvement non honoré, les dispositions légales relatives au recouvrement des cotisations par la CAFAT, aux astreintes et aux majorations de retard sont applicables dans les conditions de droit commun.

Article R. 125-20

Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-II

Le volet social déclaré jusqu'au quinzième jour du mois civil donne lieu à prélèvement automatique des contributions et cotisations sociales, le dernier jour du mois suivant, sur le compte désigné par l'employeur.

Un avis de prélèvement est préalablement envoyé à l'employeur sous forme électronique par les services de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents de travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 125-21

Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-II

L'employeur qui utilise le dispositif simplifié d'emploi est réputé également satisfaire, outre les formalités mentionnées à l'article Lp. 125-14, aux formalités suivantes :

1° Le livre de paie prévu à l'article R. 143-4 ;

2° La déclaration de rupture du contrat de travail prévue à l'article R. 421-6.

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

Chapitre VI : Maternité, adoption et éducation des enfants

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

Article R. 126-1

Pour bénéficier des dispositions relatives à la protection instituées au présent chapitre, la salariée remet à son employeur, qui lui délivre un récépissé, ou lui envoie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation du congé de maternité.

Le salarié avertit son employeur de son absence ainsi que de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail, en application du deuxième alinéa de l'article Lp. 126-15, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article R. 126-2

L’envoi du certificat médical ou de l’attestation mentionnés à l’article Lp. 126-5 est effectué par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article R. 126-3

L’heure dont bénéficie la salariée pour allaiter son enfant est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi.

Le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre la salariée et son employeur. A défaut d'accord il est placé au milieu de chaque demi-journée de travail.

Section 2 : Education des enfants

Article R. 126-4

Pour l’application des articles Lp. 126-22, Lp. 126-23, Lp. 126-26 et Lp. 126-30, le salarié envoie à son employeur une lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article R. 126-5

Les formalités prévues aux sections 1 et 2 du présent chapitre sont réputées accomplies au jour de l'expédition de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

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

Article R. 126-6

Lorsqu'un père salarié sollicite le congé parental d'éducation prévu à l'article Lp. 126-20, la mère adresse à l'employeur du père une lettre recommandée avec demande d'avis de réception indiquant qu'elle ne peut en bénéficier elle-même ou qu'elle y renonce.

Article R. 126-7

En application de l'article Lp. 126-24 l'employeur porte à la connaissance du salarié son refus motivé par lettre remise en main propre contre décharge, ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article R. 126-8

Les propositions d'embauche par priorité faites par l'employeur conformément à l'article Lp. 126-31 sont envoyées au salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le refus par le salarié de ces propositions est envoyé à l'employeur dans la même forme.

Chapitre VII : Accident du travail ou maladie professionnelle

Article R. 127-1

Les indemnités mentionnées aux articles Lp. 127-9 et Lp. 127-10 sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie professionnelle.

Pour le calcul de ces indemnités, la notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu.

Chapitre VIII : Dispositions pénales

Article R. 128-1

Le fait pour un employeur de ne pas délivrer le certificat mentionné à l'article Lp. 122-31, ou de délivrer un certificat comportant des mentions autres que celles prévues à l'article R. 122-5, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R. 128-2

Le fait de procéder à un licenciement pour motif économique sans respecter les prescriptions définies aux articles Lp. 122-10 à Lp. 122-20 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe.

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

L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction dans le cas où l'employeur :

1° Licencie un salarié sans avoir procédé aux consultations prévues à l'article Lp. 122-15 ;

2° Licencie sans avoir procédé à la notification prévue à l'article Lp. 122-18 ;

3° Ne respecte pas le délai d'envoi des lettres de licenciement prévu à l'article Lp. 122-17.

Est passible des mêmes peines l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur qui contrevient aux dispositions mentionnées à l'article Lp. 122-19.

Article R. 128-3

Le fait pour un utilisateur d'avoir recours à un salarié temporaire sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail temporaire un contrat écrit de mise à disposition conforme aux prescriptions de l'article Lp. 124-10, ou en ayant fourni dans le contrat de mise à disposition des indications volontairement inexactes, est puni de la peine prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R. 128-4

Est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de troisième classe :

1° L'entrepreneur de travail temporaire qui conclut avec un salarié temporaire un contrat de travail ne comportant pas les mentions prévues aux 2°, 4° et 5° de l'article Lp. 124-23 ;

2° L'entrepreneur de travail temporaire qui ne fournit pas à la direction du travail et de l'emploi le relevé des contrats mentionnés à l'article R. 124-3, dans le délai prévu au même article.

Article R. 128-5

Est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe, l'entrepreneur de travail temporaire qui adresse à la direction du travail et de l'emploi un relevé des contrats de travail non conforme aux prescriptions de l'article R. 124-3.

Article R. 128-6

Sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe, les infractions aux dispositions des articles Lp. 126-1 à Lp. 126-32.

Article R. 128-7

En cas d'infraction aux dispositions concernant le travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, l'affichage du jugement peut, suivant les circonstances et en cas de récidive seulement, être ordonné par la juridiction.

La juridiction peut également ordonner, dans le même cas, l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux de la Nouvelle-Calédonie.

Titre III : REGLEMENT INTERIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE

Chapitre I : Règlement intérieur

Section 1 : Champ d'application

Pas de dispositions.

Section 2 : Contenu et conditions de validité

Article R. 131-1

Le règlement intérieur est établi dans les six mois suivant l'ouverture de l'entreprise.

Article R. 131-2

Le dépôt du règlement intérieur mentionné à l'article Lp. 131-5 est effectué au secrétariat du greffe du tribunal du travail.

Deux exemplaires du règlement intérieur sont communiqués à l'inspecteur du travail.

Section 3 : Contrôle administratif et juridictionnel

Article R. 131-3

Le recours mentionné à l'article Lp. 131-9 est introduit auprès du directeur du travail et de l'emploi dans un délai de deux mois à compter de la décision de l'inspecteur du travail.

Article R. 131-4

Le règlement intérieur est affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux où le travail est effectué.

Il doit être porté à la connaissance de tout nouveau salarié.

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

Chapitre II : Droit disciplinaire

Article R. 132-1

La convocation à l'entretien préalable mentionnée à l'article Lp. 132-4 précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien. Elle indique que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Article R. 132-2

La convocation à l'entretien préalable est soit remise en main propre contre décharge dans un délai de deux mois, soit adressée par lettre recommandée envoyée dans le même délai.

Les délais mentionnés au présent article et à l'article Lp. 132-6 expirent à vingt-quatre heures le jour du ou des mois suivant(s) qui portent le même quantième que le jour fixé pour l'entretien. A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois suivant à vingt-quatre heures. Lorsque le dernier jour de ce délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ce délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Chapitre III : Dispositions pénales

Article R. 133-1

Sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, les infractions aux dispositions des articles Lp. 131-1 à Lp. 131-6.

Titre IV : SALAIRES

Chapitre I : Egalite de rémunération entre les femmes et les hommes

Article R. 141-1

Les inspecteurs du travail ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés, peuvent exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise.

Le cas échéant, ils procèdent à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et le ou les salariés intéressés peuvent se faire assister d'une personne de leur choix.

Chapitre II : Salaire minimum garanti

Pas de dispositions.

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

Chapitre III : Paiement du salaire

Section 1 : Dispositions générales

Pas de dispositions.

Section 2 : Mensualisation

Article R. 143-1

La rémunération mensuelle effective et éventuellement minimale est adaptée à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de trente-neuf heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales ou réglementaires ou conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou réglementaires ou conventionnelles.

Article R. 143-2

Le chômage des jours fériés ne peut être, pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, la cause d'une réduction de la rémunération sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les dispositions particulières au 1er mai et les autres dispositions légales en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables.

En cas de chômage partiel ou de travail à temps partiel, le nombre de 200 heures est réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 39 heures.

Section 3 : Bulletin de paie

Article R. 143-3

Les dispositions du présent article s'appliquent à toutes les personnes, apprenties, salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quel que soit le montant de leurs rémunérations, la forme ou la validité de leur contrat.

Lors du paiement du salaire, l'employeur remet une pièce justificative dite bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

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

2° Le numéro d'inscription de l'employeur à la Caisse d'Allocations Familiales et d'Accidents du Travail (C.A.F.A.T.) et le numéro de la nomenclature des activités économiques (Code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;

3° Le nom, le prénom et l'emploi du salarié et, s'il y a lieu, le niveau ou le coefficient qui lui est attribué ;

4° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles bénéficiant d'une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;

5° La nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire mentionné au 4° ;

6° Le montant de la rémunération brute du salarié ;

7° La nature et le montant des retenues opérées sur cette rémunération brute ;

8° Le montant de la somme nette reçue par le salarié ;

9° La date de paiement de la rémunération ;

10° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

11° S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;

12° Les droits acquis en matière de repos compensateur en indiquant le nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé. Dès que ce nombre atteint 8 heures, le bulletin comporte en outre une mention notifiant l'ouverture du droit. Ces mentions peuvent être portées sur le bulletin de paie ou sur une fiche annexée au bulletin de paie.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés.

Le bulletin de paie comporte en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Ces mentions sont obligatoirement reportées sur un livre de paie.

Article R. 143-4

Le livre de paie mentionné à l'article R. 143-3 est tenu par ordre de date, sans blancs, lacunes, ratures, surcharges, ni annotations en marge. Il est coté, paraphé et visé dans la forme ordinaire et sans frais, par un juge du tribunal de première instance ou par un juge du tribunal de commerce.

L'employeur conserve ce livre pendant cinq ans à dater de sa clôture.

Lorsque le livre de paie est tenu par une personne extérieure à l'établissement et ne peut être présenté à l'inspection du travail au cours de sa visite, un délai, qui ne peut être inférieur à quatre jours, est fixé par mise en demeure pour sa présentation au bureau de l'inspecteur du travail.

Les entreprises peuvent substituer à la tenue du livre de paie, un autre support notamment informatique, lorsque celui-ci permet d'obtenir, sans difficulté d'utilisation ou de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires.

Le support de substitution doit pouvoir être consulté sur place par les personnes habilitées et est conservé pendant le même délai que le registre.

Dans ce cas, peuvent être admis comme livres de paie :

1° Un registre constitué par des feuillets mobiles réunis par une reliure amovible, pourvu que le premier et le dernier feuillets soient cotés et paraphés par le juge, avant toute inscription ;

2° Un registre à souches dont les volants et les talons ont la même pagination, la partie fixe devant être cotée et paraphée avant toute inscription ;

3° Un registre contenant la simple récapitulation des états de paie. Il est alors nécessaire que le registre contienne les numéros de référence aux états de paie, qui doivent être classés pour que l'on puisse s'y reporter facilement en cas de besoin.

Les manquements à ces obligations sont passibles des mêmes peines que la non tenue ou la tenue incomplète du livre de paie lui-même.

Section 4 : Action en paiement et prescription

Pas de dispositions

Chapitre IV : Protection du salaire

Section 1 : Privilèges et garanties de la créance salariale

Pas de dispositions.

Section 2 : Retenues sur salaire

Pas de dispositions.

Section 3 : Saisies et cessions

Article R. 144-1

Le tribunal de première instance est compétent pour l’application des dispositions de la présente section en matière de saisies et de cessions de salaires.

Article R. 144-2

La cession des créances mentionnées à l’article Lp. 144-14 ne peut être consentie, quel qu'en soit le montant, que par une déclaration souscrite par le cédant en personne, devant le greffier du tribunal compétent.

Toutefois, en cas de cession portant sur le remboursement des frais de transport exposés pour le recrutement de travailleurs à l'étranger, la cession peut résulter d'une mention portée sur le contrat de travail revêtu du visa du directeur du travail et de l’emploi.

Le greffier fait mention de la déclaration sur les fiches individuelles prévues à l'article R. 144-23. Il adresse, lorsqu'il en est requis par les parties ou par l'une d'elles, une notification par lettre recommandée au débiteur de la rémunération ou à son représentant préposé au paiement, au lieu où travaille le cédant.

La retenue est opérée sur cette seule notification.

La cession qui n'est pas notifiée dans le délai d'un an est périmée.

Le cessionnaire touche directement les retenues du débiteur de la rémunération sur la production d'une copie certifiée conforme de la déclaration.

Toutefois, lorsque la cession est paralysée par une ou plusieurs oppositions antérieures, les sommes retenues sont versées au greffe du tribunal compétent conformément aux dispositions de l'article R. 144-15.

Article R. 144-3

La saisie-arrêt portant sur les rémunérations mentionnées à l'article Lp. 144-14 ne peut, quel qu'en soit le montant, être faite, même si le créancier a titre, qu'après un essai de conciliation devant le juge du tribunal compétent de la résidence du débiteur.

A cet effet, sur la réquisition du créancier, le juge convoque le débiteur devant lui au moyen d'une lettre recommandée adressée par le greffier avec demande d'avis de réception. Le délai pour la comparution est de huit jours à partir de la date de remise figurant à l'avis de réception.

Les lieu, jour et heure de l'essai de conciliation sont indiqués verbalement au créancier au moment où il formule sa réquisition.

A défaut d'avis de réception et si le débiteur ne se présente pas, le créancier doit, sauf s'il a un titre exécutoire, le citer à nouveau en conciliation par exploit d'huissier, dans le délai prescrit au deuxième alinéa du présent article.

Article R. 144-4

Les proportions dans lesquelles la rémunération prévue à l'article Lp. 144-16 est saisissable ou cessible, sont fixées comme suit :

1° Au vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à 1 500 fois le salaire minimum garanti horaire ;

2° Au dixième, sur la tranche supérieure à 1 500 fois le salaire minimum garanti horaire et inférieure ou égale à 2 000 fois le salaire minimum garanti horaire ;

3° Au cinquième, sur la tranche supérieure à 2 000 fois le salaire minimum garanti horaire et inférieure ou égale à 3 000 fois le salaire minimum garanti horaire ;

4° Au quart sur la tranche supérieure à 3 000 fois le salaire minimum garanti horaire et inférieure ou égale à 4 000 fois le salaire minimum garanti horaire ;

5° Au tiers sur la tranche supérieure à 4 000 fois le salaire minimum garanti horaire et inférieure ou égale à 5 000 fois le salaire minimum garanti horaire

6° A la moitié sur la tranche supérieure à 5 000 fois le salaire minimum garanti horaire et inférieure ou égale à 6 000 fois le salaire minimum garanti horaire ;

7° Aux deux tiers, sur la tranche supérieure à 6 000 fois le salaire minimum garanti horaire et inférieure ou égale à 7 000 fois le salaire minimum garanti horaire ;

8° A la totalité, sur la tranche supérieure à 7 000 fois le salaire minimum garanti horaire.

Ces seuils sont augmentés de 200 fois le salaire minimum garanti horaire par enfant à charge du débiteur saisi ou du cédant, sur justification présentée par l'intéressé.

Est considéré à charge tout enfant se trouvant à la charge effective et permanente selon la définition retenue par la CAFAT pour l'attribution des allocations familiales.

Lorsque sont consentis au salarié des prêts à la construction, à l'amélioration de l'habitat, ou des locations-ventes d'immeubles destinés à l'habitation, les quotités cessibles et saisissables peuvent, en vue du remboursement des prêts ou des dettes résultant de ces opérations, être portées au quart sur la tranche inférieure ou égale à 4 000 fois le salaire minimum garanti horaire.

Lorsqu'un logement est mis en location par la Société Immobilière de Nouvelle-Calédonie au profit d'un salarié, les quotités cessibles et saisissables en vue du paiement des loyers nets résultant des contrats de bail, sont calculées selon les mêmes modalités que celles applicables au remboursement des prêts à l'habitat.

Article R. 144-5

Si plus de la moitié des créanciers représentant au moins les trois quarts en valeur des créances validées à l'occasion d'une procédure de saisie-arrêt, acceptent de donner mainlevée, le juge prononce par ordonnance la mainlevée de la saisie-arrêt.

Article R. 144-6

Tous les actes d'une nature quelconque, décisions et formalités, auxquels donne lieu l'exécution de la présente section, sont enregistrés gratuitement.

Ces actes ou décisions ainsi que leurs copies sont établis sur papier libre.

Les lettres recommandées, les procurations du saisi et du tiers saisi ainsi que les quittances données au cours de la procédure sont exemptés de tous droits de timbre et dispensés de la formalité de l'enregistrement.

Article R. 144-7

Le juge, assisté de son greffier, dresse procès-verbal sommaire de la comparution des parties, qu'elle soit ou non suivie d'arrangement, aussi bien que de la non comparution de l'une d'elles. Quand les parties conviennent d'un arrangement, le juge en mentionne les conditions s'il y en a.

Quand les parties ne conviennent pas d'un arrangement, le juge, s'il y a titre ou s'il n'y a pas de contestation sérieuse sur l'existence ou sur le montant de la créance, autorise la saisie-arrêt dans une ordonnance où il énonce la somme pour laquelle elle sera formée. Quand le débiteur ne se présente pas malgré une convocation régulière, le juge autorise également et dans les mêmes formes la saisie-arrêt.

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

Article R. 144-8

Dans le délai de 48 heures à partir de la date de l'ordonnance, le greffier donne avis qu'elle a été rendue au tiers saisi ou à son représentant préposé au paiement de la rémunération, dans le lieu où travaille le débiteur. Cet avis est donné par lettre recommandée. Il vaut opposition. Le greffier donne également avis dans les mêmes formes au débiteur lorsque celui-ci ne s'est pas présenté aux tentatives d'arrangement amiable.

Ces avis contiennent :

1° Mention de l'ordonnance autorisant la saisie-arrêt et de la date à laquelle elle a été rendue ;

2° Les nom, prénoms, profession, domicile du créancier saisissant, du débiteur saisi et du tiers saisi ;

3° L'évaluation de la créance par le juge du tribunal.

Le débiteur peut toucher du tiers saisi la portion non saisie de sa rémunération.

Article R. 144-9

Lorsqu'une saisie-arrêt a été pratiquée et qu'il survient d'autres créanciers, leurs demandes, signées et déclarées sincères par eux et contenant toutes les pièces de nature à mettre le juge à même de faire l'évaluation des créances, sont inscrites par le greffier sur les fiches individuelles prévues à l'article R. 144-23.

Le greffier en donne avis dans les 48 heures au tiers saisi par lettre recommandée qui vaut opposition et également par lettre recommandée au débiteur saisi.

En cas de changement de domicile, le créancier saisissant ou intervenant déclare au greffe sa nouvelle résidence et il en est fait mention par le greffier sur ces fiches.

Article R. 144-10

Tout créancier saisissant, le débiteur et le tiers saisi peuvent requérir la convocation des intéressés devant le juge du tribunal du débiteur saisi, par une déclaration qui sera mentionnée sur les fiches individuelles prévues à l'article R. 144-23.

Le juge peut aussi ordonner d'office cette convocation.

Article R. 144-11

Dans les 48 heures de la réquisition ou de l'ordonnance, le greffier adresse, dans le délai mentionné à l'article R. 144-3, un avertissement recommandé à comparaître devant le juge compétent à l'audience :

1° Au saisi ;

2° Au tiers saisi ;

3° A tous autres créanciers opposants.

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

A cette audience ou à toute autre fixée par lui, le juge prononçant sans appel dans les limites de sa compétence en dernier ressort, et à charge d'appel, à quelque valeur que la demande puisse s'élever, statue sur la validité, la nullité ou la mainlevée de la saisie, ainsi que sur la déclaration que le tiers saisi est tenu de faire, audience tenante, à moins qu'il ne l'ait faite au préalable par lettre recommandée adressée au greffier.

Cette déclaration indique exactement et avec précision la situation de droit existant entre le tiers saisi et le débiteur saisi.

Article R. 144-12

Le jugement qui prononce la validité de la saisie-arrêt ne confère au saisissant sur les sommes saisies aucun droit exclusif au préjudice des intervenants. L'attribution des sommes saisies aux saisissants ou intervenants résulte des répartitions prévues à l’article R. 144-17 ci-après, à concurrence de la somme répartie.

Article R. 144-13

Si le jugement est rendu par défaut, avis de ses dispositions est transmis par le greffier à la partie défaillante par lettre recommandée dans les trois jours du prononcé.

L'opposition n'est recevable que dans les quinze jours de la date de remise de cette lettre. Elle consiste dans une déclaration au greffe du tribunal, laquelle est consignée sur les fiches prévues à l’article R. 144-23.

Toutes parties intéressées sont prévenues par lettre recommandée du greffier, pour la prochaine audience utile, en observant les délais de l'article R. 144-3.

Le jugement qui intervient est réputé contradictoire.

Article R. 144-14

Le délai pour interjeter l'appel est de quinze jours. Il court pour les jugements contradictoires, du jour du prononcé du jugement; pour les jugements réputés contradictoires, du jour de leur notification.

Le jugement contradictoire n'a pas besoin d'être signifié.

Article R. 144-15

Dans les quinze jours qui suivent chaque trimestre, à partir de l'avis prévu à l’article R. 144-8 ou dans les quinze jours qui suivent l'époque où les retenues cesseraient d'être opérées, le tiers saisi verse au régisseur installé auprès du greffe concerné par la procédure le montant des sommes retenues. Il est valablement libéré sur la seule quittance du régisseur qui est communiquée au secrétariat-greffe.

Le tiers saisi a la faculté de remettre au régisseur désigné ci-dessus le montant de ces sommes par l'intermédiaire de l’office des postes et télécommunications de Nouvelle-Calédonie, au moyen d'un mandat-carte accompagné d'une demande d'avis de réception. L'avis de réception délivré par de l’office des postes et télécommunications de Nouvelle-Calédonie au tiers saisi a la même valeur que la quittance du régisseur.

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

Le tiers saisi opérant son versement remet au régisseur une note indicative des noms des parties, de la somme versée et de ses causes.

Article R. 144-16

Lorsque le tiers saisi n'a pas effectué son versement dans les quinze jours mentionnés à l'article R. 144-15, il peut y être contraint en vertu d'une ordonnance qui est rendue d'office par le juge compétent et dans laquelle le montant de la somme à verser est énoncé.

Cette ordonnance peut être sollicitée par les parties dans les formes prévues par le premier alinéa de l'article R. 144-10. L'ordonnance est notifiée par le greffier sous pli recommandé, dans les trois jours de sa date. Le tiers saisi dispose de quinze jours à partir de cette notification pour former opposition au moyen d'une déclaration au greffe, qui est portée sur les fiches prévues à l'article R. 144-23. Il est statué sur cette opposition conformément aux règles de compétence et de procédure contenues dans les articles R. 144-10 et R. 144-13.

L'ordonnance du juge compétent non frappée d'opposition dans le délai de quinze jours devient définitive. Elle est exécutée à la requête du débiteur saisi ou du créancier le plus diligent sur une expédition délivrée par le greffier et revêtue de la formule exécutoire.

Article R. 144-17

La répartition des sommes encaissées dans les conditions prévues aux articles R. 144-15 et R. 144-16 est faite au greffe par le juge assisté du greffier, après convocation des parties intéressées.

Cette répartition est effectuée dès que la somme à distribuer atteint, déduction faite des frais à prélever et des créances privilégiées, un dividende de 35 % au moins.

Toutefois, en cas de cause grave, notamment de cessation des services du débiteur saisi, il est procédé à cette répartition quel que soit le montant des sommes à distribuer.

En aucun cas, il ne peut être sursis à la répartition plus de six mois à compter du premier encaissement au greffe ou de la dernière distribution.

Si les parties ne s'entendent pas amiablement devant le juge, celui-ci procède à la répartition entre les ayants droits et dresse un procès-verbal indiquant le montant des frais à prélever, le montant des créances privilégiées s'il en existe et le montant des sommes attribuées à chaque ayant droit.

Les sommes versées aux ayants droits sont quittancées sur le procès-verbal. Si les parties se sont entendues avant de comparaître devant le juge, la répartition amiable sera visée par lui, pourvu qu'elle ne comporte aucune disposition contraire à la loi et qu'elle ne comprenne aucun frais à la charge du débiteur.

Le juge la fera porter sur les fiches individuelles prévues à l'article R. 144-23 ci-après. Il n'est pas fait de répartition de sommes au-dessous de mille francs CFP à moins que les retenues opérées jusqu'à cette somme soient suffisantes pour désintéresser les créanciers.

Toute partie intéressée peut réclamer, à ses frais, une copie ou un extrait de l'état de répartition.

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

Article R. 144-18

La saisie-arrêt et les interventions consignées par le greffier sur les fiches prévues à l'article R. 144-23 sont radiées par le greffier en vertu, soit d'un jugement les annulant, soit d'une attribution, soit d'une répartition constatant l'entière libération du débiteur, soit d'une mainlevée amiable que le créancier peut donner par acte sous seing privé légalisé et enregistré ou par une simple déclaration sur ces fiches. Dans tous les cas, un avis recommandé est adressé immédiatement au tiers saisi par le greffier.

Article R. 144-19

Si, depuis la première répartition, aucune nouvelle créance n'a été enregistrée au greffe, le juge compétent, lors de la deuxième répartition, invite les créanciers à donner mainlevée de leur saisie, sous la condition que leur débiteur s'acquitte du reliquat de ses obligations dans un délai qu'ils déterminent.

Article R. 144-20

Aucun créancier compris dans les répartitions ci-dessus mentionnées, ne peut former une nouvelle saisie-arrêt sur la rémunération du débiteur, à moins qu'il ne soit pas payé à l'une des échéances convenues. Si un créancier, non compris dans ces répartitions ou dont la créance serait née postérieurement à l'ordonnance de mainlevée, forme une saisie-arrêt ou si l'un de ces créanciers dont la saisie a été levée n'est pas payé au terme convenu et forme, pour cette cause, une nouvelle saisie, tous les créanciers antérieurement saisissants ou intervenants, sont réinscrits d'office et sans frais pour la portion de leur créance non éteinte. Cette réinscription est faite par le greffier qui en avise le tiers saisi, dans les formes et délais prévus à l’article R. 144-8.

Article R. 144-21

Le juge qui a autorisé la saisie-arrêt reste compétent, même lorsque le débiteur transporte sa résidence dans le ressort d'un autre tribunal compétent tant qu'il n'a pas été procédé à une saisie dans le ressort du tribunal de la nouvelle résidence contre le même débiteur entre les mains du même tiers saisi.

Dès que le tiers saisi est avisé de la saisie-arrêt nouvelle, il remet au régisseur installé auprès du greffe de la première résidence le solde des sommes retenues en vertu de la saisie primitive et il est fait une répartition qui met fin à la procédure initiale.

Article R. 144-22

Les frais de saisie-arrêt et de distribution sont à la charge du débiteur saisi. Ils sont prélevés sur la somme à distribuer.

Tous frais de contestation jugée mal fondée sont mis à la charge de la partie qui succombe.

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

Article R. 144-23

Il est tenu au greffe de chaque tribunal compétent des fiches individuelles sur lesquelles sont mentionnés tous les actes d'une nature quelconque, décisions et formalités auxquels donne lieu l'exécution des dispositions de la présente section.

Article R. 144-24

Les régisseurs versent, les sommes dont ils sont comptables, au Trésor Public préposé de la Caisse des Dépôts et Consignations en Nouvelle-Calédonie.

Celui-ci impute les sommes retenues sur le compte spécial du greffier, lequel opère ses retraits pour les besoins des répartitions, sur leur simple quittance, en justifiant de l'autorisation du juge compétent qui lui est communiqué par le secrétariat-greffe.

CHAPITRE V : Titres-repas

Intitulé remplacé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Section 1 : Emission

Article R. 145-1 :

Remplacé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Les émetteurs spécialisés de titres-repas sont agréés par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, après avis de la commission des titres-repas de la Nouvelle-Calédonie.

L'agrément est accordé aux entreprises qui justifient :

- utiliser un système informatique leur permettant de contrôler l'émission, le remboursement et la traçabilité des titres qu'elles émettent ;

- fournir un référentiel de sécurité garantissant la protection du transfert des données numériques ;

- avoir un capital social d'au moins quarante millions de CFP ;

- vérifier les conditions d'utilisation des titres-repas par les établissements affiliés ;

- avoir un compte bancaire ou postal titre-repas dans un établissement bancaire établi en Nouvelle-Calédonie ;

- justifier d'une assistance technique avec un opérateur expérimenté dans le secteur des titres-repas ;

- établir un business plan accompagné d'un budget prévisionnel sur les trois premières années d'exploitation.

L'entreprise spécialisée qui veut obtenir cet agrément fait parvenir un dossier à la commission des titres-repas de la Nouvelle-Calédonie comprenant les éléments permettant d'apprécier que ces conditions sont réunies.

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

L'agrément est retiré lorsque l'entreprise ne remplit plus les conditions pour en bénéficier.

Article R. 145-2

Remplacé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

L'émetteur spécialisé agréé remet chaque année au gouvernement un rapport détaillé sur son activité, certifié par un expert-comptable.

Article R. 145-3

Remplacé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Les titres-repas émis sur support papier ou sous forme dématérialisée par l'émetteur spécialisé comportent, en caractères apparents, les mentions suivantes :

1° Les nom et adresse de l'émetteur ;

2° Le nom de l'employeur ;

3° Les nom et prénoms du salarié ;

4° Le montant de la valeur libératoire ou faciale du titre inscrit en chiffres et en lettres ;

5° L'année civile d'émission du titre ;

6° Un code barre ou tout autre moyen assurant l'identification unique du titre-repas.

Le montant de la valeur libératoire, le solde et la date de validité des titres-repas émis sous forme dématérialisée sont rendus accessibles au salarié par l'émetteur par tout moyen de son choix.

Le titre-repas comporte au moins quatre points de sécurité.

Article R. 145-4

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Outre les mentions prévues à l'article R. 145-3, l'établissement dans lequel est utilisé le titre appose, au moment de l'acceptation du titre-repas, ses nom et adresse.

L'employeur inscrit ou fait inscrire par l'émetteur les nom et prénoms du salarié sur le titre-repas.

Article R. 145-5

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

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

Les titres-repas émis conformément aux présentes dispositions sont dispensés du droit de timbre.

Section 2 : Utilisation

Article R. 145-6

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Les titres-repas ne peuvent être utilisés que dans les établissements ayant conclu avec l'émetteur spécialisé un contrat de titres-repas, afin d'acquitter, en tout ou en partie le prix d'un repas consommé durant la journée de travail du salarié.

Ce repas peut être composé de préparations alimentaires directement consommables, le cas échéant à réchauffer ou à décongeler, à l'exclusion de toutes boissons autres que de l'eau.

Ce repas peut être composé de fruits et légumes frais qu'ils soient, ou non, directement consommables.

Dans les magasins proposant de l'alimentation, seuls les fruits et légumes, les préparations alimentaires immédiatement consommables ainsi que l'eau peuvent être payées par un titre-repas.

Article R. 145-7

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Le contrat de titre-repas passé entre l'émetteur spécialisé et l'établissement acceptant les titres-repas de cet émetteur comporte au minimum les mentions définies par arrêté du gouvernement et prévoyant la vérification, par l'émetteur spécialisé, de la qualité de l'établissement affilié et des conditions d'utilisation des titres-repas par ce dernier. Cet arrêté prévoit également les documents fournis par l'établissement affilié à l'émetteur spécialisé.

Article R. 145-8

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Les personnes, entreprises ou organismes disposant d'un code d'activité figurant sur une liste fixée par arrêté du gouvernement peuvent conclure un contrat de titres-repas avec un émetteur spécialisé.

L'émetteur spécialisé vérifie l'activité exercée par l'établissement affilié avec lequel il conclut un contrat de titres-repas.

Article R. 145-9

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

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

Le salarié de l'entreprise ne peut bénéficier de plus d'un titre-repas par journée travaillée. Le titre-repas est attribué personnellement au salarié.

Article R. 145-10

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Les titres-repas émis à compter du 1er novembre mentionnent l'année civile d'émission suivante.

Les titres-repas sont utilisables durant l'année civile d'émission et, au plus tard, jusqu'au 31 janvier suivant l'année civile d'émission mentionnée sur le titre.

Les titres non utilisés au cours de cette période et rendus par les salariés bénéficiaires à leur employeur au plus tard avant le 31 janvier suivant la fin de l'année d'émission peuvent être gratuitement échangés contre un nombre égal de titres valables pour la période ultérieure.

Pour les titres-repas émis sous forme dématérialisée, l'émetteur utilise par priorité les titres avec la validité la plus courte.

Les titres-repas émis sous forme dématérialisée et non utilisés durant cette période peuvent également faire l'objet d'un échange gratuit. En pareil cas, l'employeur peut déléguer au salarié la demande d'échange à l'émetteur.

Article R. 145-11 :

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Les titres-repas ne sont pas cumulables avec d'autres indemnités ayant le même objet.

Article R. 145-12

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Un même repas peut être payé avec deux titres-repas au maximum.

Lorsque le titre-repas est émis sous forme dématérialisée, le salarié est débité du montant exact de la somme totale à payer dans la limite de deux titres-repas.

Article R. 145-13

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

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

Le salarié qui quitte l'entreprise remet à l'employeur, au moment de son départ, les titres-repas valides en sa possession. Il est remboursé du montant de sa contribution à l'achat de ces titres.

Section 3 : Conditions de remboursement

Article R. 145-14

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

L'employeur peut obtenir de l'émetteur spécialisé auprès duquel il a acquis des titres-repas que celui-ci, au cours du mois de janvier qui suit l'année d'émission du titre, échange gratuitement ses titres inutilisés par de nouveaux.

Article R. 145-15

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

En application des dispositions de l'article Lp. 145-5, la contre-valeur des titres-repas perdus ou périmés est arrêté annuellement par l'émetteur spécialisé pour le 30 juin de l'année suivant l'année d'émission.

L'émetteur est autorisé à opérer sur cette somme un prélèvement dont le taux maximum est fixé par arrêté du gouvernement, et qui est destiné à couvrir forfaitairement les frais de répartition entraînés par l'application de l'article R. 145-16 et les frais d'expert-comptable prévus à l'article R. 145-20.

Article R. 145-16

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

L'émetteur spécialisé verse le solde disponible au budget d'une ou plusieurs associations caritatives de son choix et qui ont pour objet d'aider les personnes démunies notamment en leur donnant accès à des repas gratuits ou en participant à leur insertion sociale ou économique.

Article R. 145-17

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

En l'absence de motif légitime justifiant un retard de présentation et lorsque les titres-repas sont présentés postérieurement au dernier jour de février suivant leur année d'émission, leur montant ne peut être remboursé ni à l'affilié ni à l'employeur par imputation sur le compte ouvert en application de l'article Lp. 145-2.

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

Section 4 : Fonctionnement et contrôle des comptes de titres-repas

Sous-section 1 : Fonctionnement

Article R. 145-18

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

La délivrance de titres par un émetteur spécialisé est subordonnée au règlement simultané des titres-repas.

Les collectivités et établissements soumis aux règles de la comptabilité publique procèdent au règlement des titres selon les modalités qui leur sont applicables.

Article R. 145-19

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Les sommes portées au crédit des comptes de titres-repas doivent demeurer à tout moment immédiatement réalisables pour leur valeur totale.

Sous-section 2 : Contrôle de la gestion

Article R. 145-20

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

L'émetteur de titres-repas fait appel à un expert-comptable chargé de constater au moins une fois par an les opérations qu'il a accomplies.

Les constatations de cet expert-comptable sont consignées dans un rapport que l'émetteur tient à la disposition de tout agent de contrôle de l'administration.

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

Sous-section 1 : Missions

Article R. 145-21

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

La commission des titres-repas de la Nouvelle-Calédonie est chargée :

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

1° D'instruire les demandes d'agrément et de donner un avis sur les agréments mentionnés à l'article R. 145-1 ;

2° D'exercer un contrôle sur le fonctionnement des comptes de titres-repas ouverts par les entreprises émettrices afin d'assurer que sont respectées les obligations qui leur incombent ;

3° De transmettre annuellement un rapport au conseil du dialogue social sur le fonctionnement du dispositif.

Article R. 145-22

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Pour permettre à la commission d'exercer la mission de contrôle prévue à l'article R. 145-21, chaque émetteur spécialisé de titres-repas communique à la commission le rapport annuel établi par l'expert-comptable désigné à l'article R. 145-20.

Article R. 145-23

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

A la demande du président de la commission, l'émetteur spécialisé de titres-repas transmet :

1° L'état récapitulatif des établissements affiliés qui, au cours des trois dernières années civiles, ont présenté des titres au remboursement ;

2° Tout document comptable ou commercial de nature à justifier la régularité des opérations.

Article R. 145-24

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

Le président de la commission peut faire opérer à tout moment, par un expert-comptable, des contrôles auprès des entreprises émettrices.

Sous-section 2 : Organisation et fonctionnement

Article R. 145-25

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er I

La commission des titres-repas de la Nouvelle-Calédonie est composée de représentants de la direction des affaires économiques, de la direction des services fiscaux, de la direction du travail et de l'emploi et de la

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

direction des affaires sanitaires et sociales. Elle est placée auprès de la direction compétente dans le domaine, qui en assure la présidence.

Chapitre VI : Dispositions pénales

Renuméroté par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er II

Article R. 146-1

Renuméroté par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er III

Tout employeur qui contrevient aux dispositions des articles Lp. 141-3 à Lp. 141-5 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés rémunérés dans des conditions illégales.

Article R. 146-2

Renuméroté par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er III

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe, le défaut de communication par l'employeur des éléments définis à l'article R. 141-1.

Article R. 146-3

Renuméroté par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er III

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, le fait pour les employeurs de payer des salaires inférieurs au salaire minimum horaire garanti ainsi que de payer des rémunérations inférieures à la rémunération mensuelle minimale garantie par les articles Lp. 142-5 à Lp. 142-8.

Les infractions aux dispositions des articles Lp. 143-1 à Lp. 143-5, R. 143-3 et R. 143-4 sont punies des peines d'amende prévues pour les contraventions de la troisième classe.

Les amendes sont appliquées autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

Article R. 146-4

Créé par la délibération n° 108/CP du 25 novembre 2013 – Art. 1er IV

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article Lp. 145-2, de l'article Lp. 145-3 et du second alinéa de l'article Lp. 145-5, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

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

Titre V : RESOLUTION DES LITIGES INDIVIDUELS : TRIBUNAL DU TRAVAIL

Pas de dispositions.

Livre II : DUREE DU TRAVAIL ET SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Titre I : CHAMP D'APPLICATION

Pas de dispositions.

Titre II : DUREE DU TRAVAIL, REPARTITION ET AMENAGEMENT DES HORAIRES

Chapitre I : Durée du travail

Section 1 : Durée légale et heures supplémentaires

Sous-section 1 : Durée légale

Article R. 221-1

L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire chargé du contrôle pendant une durée d'un an, y compris dans le cas d'horaires individualisés, le ou les documents existant dans l'établissement, permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

Sous-section 2 : Heures supplémentaires

Article R. 221-2

La demande du bénéfice du repos compensateur mentionnée à l'article Lp. 221-7 est formulée par le salarié au moins une semaine à l'avance.

Si, pour des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, la demande est rejetée, l'employeur propose au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois à compter de la demande.

Article R. 221-3

Le contingent annuel d'heures supplémentaires mentionné à l'article Lp. 221-10 est fixé à 130 heures supplémentaires par salarié.

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

Section 2 : Durées maximales du travail

Sous-section 1 : Durée quotidienne maximale

Article R. 221-4

Les demandes de dérogation exceptionnelles à la durée quotidienne de travail effectif mentionnées à l'article Lp. 221-14, accompagnées des justifications utiles et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, sont adressées par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Dans un délai maximum de quinze jours suivant la date de réception de la demande, l'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur ainsi que, s'il y a lieu, aux représentants du personnel.

Article R. 221-5

En cas d'urgence, 1'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité, dans les hypothèses envisagées à l'article Lp. 221-15, à la limitation de la durée quotidienne du travail.

S'il n'a pas encore adressé de demande de dérogation, il présente immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications et avis mentionnés à l'article R. 221-4 et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable.

S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de dérogation, l'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donne les raisons.

Dans l'un et l'autre cas, l'inspecteur du travail fait connaître sa décision selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article R. 221-4.

Article R. 221-6

Les recours hiérarchiques contre les décisions mentionnées aux articles R. 221-4 et R. 221-5, sont portés devant le directeur du travail et de l'emploi dans le délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés en ont reçu notification.

Article R. 221-7

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail mentionnée à l'article Lp. 221-14 à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter la durée quotidienne de travail effectif à plus de douze heures.

Ces accords collectifs d'entreprise ou d'établissement doivent, pour entrer en vigueur, ne pas avoir fait l'objet de l'opposition prévue par l'article Lp. 332-20.

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

Sous-section 2 : Durées hebdomadaires maximales

Article R. 221-8

Les demandes de dérogation mentionnées aux articles Lp. 221-16 et Lp. 221-17 sont adressées par l'employeur au directeur du travail et de l'emploi qui en accuse réception.

La demande est assortie de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui l'ont motivée et précise la durée pour laquelle la dérogation est sollicitée.

Elle est accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, de celui des délégués du personnel.

La dérogation est accordée par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Cet arrêté précise l'ampleur de la dérogation ainsi que la durée pour laquelle elle est accordée.

Article R. 221-9

La nouvelle dérogation mentionnée au premier alinéa de l'article Lp. 221-19 est instruite dans les mêmes conditions que la demande initiale.

Section 3 : Dispositions d'application

Pas de dispositions.

Chapitre II : Répartition et aménagement des horaires

Section 1 : Répartition de l'horaire collectif

Article R. 222-1

Dans les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives selon un cycle continu, l'affectation d'un salarié à deux équipes successives est interdite, sauf à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement.

Lorsque l'affectation à une deuxième équipe a prolongé la durée du travail de plus de deux heures, les motifs en sont communiqués dans les quarante-huit heures par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Section 2 : Aménagement des horaires

Sous-section 1 : Horaires individualisés

Article R. 222-2

La décision de l'inspecteur du travail mentionnée à l'article Lp. 222-15 est notifiée dans le mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur.

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

Article R. 222-3

En application de l'article Lp. 222-16, le nombre d'heures pouvant être reportées d'une semaine à une autre est limité à cinq.

Le cumul de ces reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de dix.

Sous-section 2 : Récupération des heures perdues

Article R. 222-4

Les heures perdues par suite d'interruption collective de travail dans les cas mentionnés à l'article Lp. 222-17, soit dans un établissement, soit dans une partie d'établissement, ne peuvent être récupérées que dans les douze mois précédant ou suivant leur perte.

L'inspecteur du travail est préalablement informé par l'employeur, des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération.

Si le travail est interrompu par un évènement imprévu, l'avis est donné immédiatement.

Article R. 222-5

Les heures perdues par suite de grève ou de lock-out ne peuvent donner lieu à récupération.

Article R. 222-6

Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année.

Elles ne peuvent augmenter la durée générale du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine.

Article R. 222-7

L'employeur ne peut licencier pour manque de travail le personnel habituellement employé dans les établissements ou parties d'établissements où ont été effectuées des heures de récupération ou des heures supplémentaires mentionnées à l'article R. 222-6 pendant un délai d'un mois succédant à une période de récupération.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés embauchés temporairement pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail.

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie retire le bénéfice de la récupération des heures perdues et de l'utilisation des heures supplémentaires qui auraient été autorisées pour surcroît extraordinaire de travail à

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

l'employeur qui n'a pas observé les dispositions mentionnées au premier alinéa. La durée du retrait ne peut excéder un an.

Article R. 222-8

La faculté de récupération est, en cas de chômage extraordinaire et prolongé survenant dans une catégorie professionnelle, suspendue pour cette catégorie :

- Par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pour l'ensemble ou pour partie de la Nouvelle-Calédonie ;

- Par décision du directeur du travail et de l'emploi pour les établissements spécialement déterminés.

Article R. 222-9

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut autoriser certaines industries ou certains établissements à déroger aux règles fixées à la présente sous-section.

Sous-section 3 : Aménagement pour la pratique du sport

Pas de dispositions.

Section 3 : Travail de nuit

Pas de dispositions.

Section 4 : Dispositions d'application

Pas de dispositions.

Chapitre III : Travail à temps partiel et travail intermittent

Section 1 : Travail à temps partiel

Article R. 223-1

L'avis du comité d'entreprise ou le cas échéant des délégués du personnel, mentionné à l'article Lp. 223-2 est transmis à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours.

Article R. 223-2

Les salariés à temps partiel sont comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise au prorata du rapport entre les horaires inscrits au contrat de travail mentionné au 1° de l'article Lp. 223-10 et la durée légale du travail ou de la durée normale de travail dans l'établissement ou partie d'établissement si celle-ci lui est inférieure.

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

Section 2 : Travail intermittent

Pas de dispositions.

Chapitre IV : Contrôle de la durée du travail

Pas de dispositions.

Chapitre V : Dispositions pénales

Article R. 225-1

Remplacé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 7

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire prévues à Lp. 221-1 et à la durée quotidienne maximale du travail prévues à l'article Lp. 221-14 ainsi que celles des délibérations prévues à l'article Lp. 221-21 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article R. 225-2

Remplacé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 7

Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux contreparties aux heures supplémentaires prévues par les articles Lp. 221-3 à Lp. 221-9 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article R. 225-3

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I

Le fait de méconnaître les stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent, dans les conditions prévues par la loi, aux dispositions des articles Lp. 221-4 à Lp. 221-13 ou à celles d'une convention ou d'un accord collectif de travail étendu, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article R. 225-4

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I

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

Le fait d'appliquer les stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent, dans des conditions non autorisées par la loi, aux dispositions des articles Lp. 221-4 à Lp. 221-13 ou aux stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail étendu, est puni d'une peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article R. 225-5

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I

Le fait de méconnaître les dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires prévues par les articles Lp. 221-10 à Lp. 221-13 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article R. 225-6

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I

Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux durées hebdomadaires maximales du travail prévues par les articles Lp. 221-16 à Lp. 221-18 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article R. 225-7

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article Lp. 224-1 relatives au contrôle de la durée du travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article R. 225-8

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I

Le fait de ne pas présenter à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire chargé du contrôle les documents permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 221-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Titre III : REPOS ET JOURS FERIES

Chapitre I : Repos hebdomadaire

Section 1 : Principes

[*Pas de dispositions*].

Section 2 : Dérogations

Sous-section 1 : Dérogations au repos hebdomadaire

Article R. 231-1

L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en vertu des articles Lp. 231-4, Lp. 231-5, et Lp. 231-7 en avise immédiatement l'inspecteur du travail et, sauf le cas de force majeure, avant le commencement du travail.

Il fait connaître à l'inspecteur du travail les circonstances justifiant la suspension du repos hebdomadaire, indique la date et la durée de cette suspension et spécifie le nombre de salariés auxquels elle s'applique.

En outre, dans le cas prévu par l'article Lp. 231-4 lorsque des travaux urgents sont exécutés par une entreprise distincte, l'avis du chef, du directeur ou du gérant de cette entreprise mentionne la date du jour du repos compensateur assuré au personnel.

Pour les industries déterminées à l'article Lp. 231-5, l'avis indique les deux jours de repos mensuels réservés aux salariés.

Article R. 231-2

Dans les cas mentionnés à l'article R. 231-1 une copie de l'avis est affichée dans l'établissement pendant toute la durée de la dérogation.

Sous-section 2 : Dérogations au repos dominical

Article R. 231-3

Sont admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement les établissements appartenant aux catégories suivantes :

1° Fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ;

2° Hôtels, restaurants et débits de boissons ;

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

3° Débits de tabac ;

4° Magasins de fleurs naturelles, jardineries ;

5° Hôpitaux, hospices, asiles, hôpitaux psychiatriques, maisons de retraite, dispensaires, maisons de santé, pharmacies ;

6° Etablissements de bains ;

7° Entreprises de journaux et d'information ;

8° Entreprises de spectacles ;

9° Musées et expositions ;

10° Entreprises de location de matériel de loisirs ;

11° Entreprises de production et de distribution d'énergie et d'eau ;

12° Entreprises de transport par terre, entreprises de transport et de travail aériens ;

13° Entreprises de radio-télédiffusion ;

14° Entreprises d'installation, de contrôle et de surveillance des installations et appareillages électroniques ou informatiques ;

15° Entreprises de dépannage ;

16° Activités liées au tourisme y compris les activités commerciales ;

17° Entreprises métallurgiques ;

18° Entreprises minières.

Article R. 231-4

Sont également admises de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement :

1° Les entreprises où sont mises en œuvre les matières susceptibles d'altération très rapide ;

2° Les entreprises dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication ;

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie fixe la nomenclature des activités comprises dans ces catégories.

Article R. 231-5

Les autres catégories d’établissement pouvant bénéficier du droit de donner le repos hebdomadaire par roulement en application de l’article R. 231-3 et les entreprises comprises dans les deux catégories définies à l’article R. 231-4 sont énumérées dans le tableau suivant :

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

Etablissements	**Travaux**
Abattoirs	
Accumulateurs électriques (fabriques d')	Formation des plaques et surveillance des fours de fusion du plomb
Alcools (voir distillation)	
Arrosage, balayage, nettoyage et enlèvement des ordures ménagères (entreprises d')	
Banques et établissements de crédit	Service de garde
Beurreries industrielles	Traitement du lait
Boyauderies, triperies, cordes à boyau (fabriques de)	
Brasseries (fabriques de bière)	
Cabinets publics d'aisance et de toilette	
Caisses d'épargne	
Caséine (fabrique de)	
Chaux, ciments, plâtres (fabriques de)	Conduite des fours
Colles et gélatines (fabriques de)	Traitement des matières premières ; conduite des autoclaves et des séchoirs
Conserves alimentaires (fabrique de)	
Délainage des peaux de mouton (industrie du)	Travaux d'étuvage
Désinfection (entreprise de)	
Distribution de carburants et lubrifiants pour automobiles (postes de)	
Electrolyse de l'eau (établissements pratiquant l')	Conduite des appareils
Entreprises de génie climatique et de conditionnement d'air	
Equarrissage (entreprise d')	
Etablissements industriels et commerciaux	Service de transport pour livraisons Service préventif contre l'incendie Soins aux chevaux et animaux de trait Travaux de désinfection
Expédition, transit et emballage (entreprises d')	
Fleurs naturelles (établissements de commerce en gros des)	

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

Etablissements	**Travaux**
Fours électriques (établissements employant les)	Travaux effectués à l'aide des fours électriques
Froid (usines de production du)	
Fromageries industrielles	
Garages	Service du garage. Réparations urgentes de véhicules
Glace (fabriques de)	Fabrication et doucissage des glaces
Glaces (fabrique de)	
Goudron (usines de distillation du)	
Hydrauliques (établissement utilisant les forces)	Opérations commandées par les forces hydrauliques
Lait (établissements industriels pour le traitement du)	
Machines agricoles (ateliers de réparation de)	Réparations urgentes de machines agricoles
Marée (établissement faisant le commerce de la)	
Margarine (fabriques de)	
Maroquinerie (voir mégisseries)	
Matières plastiques (industrie des)	Conduite des extrudeuses en continu
Minoterie et meunerie	
Pétrole (raffineries de)	Service des appareils de distillation et des appareils à paraffiner
Photographie (ateliers de)	Prise de clichés
Poissons (ateliers de salage, saurage et séchage des)	
Pompes funèbres (entreprises de)	
Savonneries	
Sécheries de bois d'ébénisterie	Conduite des feux et de la ventilation
Suits (fonderies de)	Réception et traitements par l'acide ou le bain-marie
Sulfates métalliques (fabriques de)	Conduite des appareils
Triperies (voir boyauderies)	
Véhicules (ateliers de réparation de)	Réparations urgentes

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

Dans les établissements mentionnés dans le présent tableau où sont en même temps exercées d'autres industries, la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement s'applique exclusivement aux fabrications et aux travaux que détermine le tableau ci-dessus.

Article R. 231-6

La durée quotidienne de travail des salariés affectés aux équipes de suppléance mentionnées à l'article Lp. 231-14 ne peut excéder :

1° Douze heures lorsque la durée de la période de recours à ces équipes n'excède pas quarante-huit heures consécutives ;

2° Dix heures lorsque la durée de la période de recours à ces équipes est supérieure à quarante-huit heures.

Article R. 231-7

Lorsque la dérogation est utilisée en vertu d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans le cadre prévu au premier alinéa de l'article Lp. 231-14, l'autorisation de dépasser la durée maximale quotidienne de travail de dix heures doit être demandée, le cas échéant, à l'inspecteur du travail.

La procédure prévue à l'article R. 231-8 est applicable à ces demandes. Elle s'applique également aux demandes d'autorisation présentées à l'inspecteur du travail en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant l'utilisation de la dérogation stipulée par convention ou accord collectif étendu.

Article R. 231-8

Les demandes de dérogation mentionnées à l'article Lp. 231-15, accompagnées des justifications nécessaires et de l'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel, s'il en existe, sont adressées par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Dans le délai de trente jours à compter de la date de la réception de la demande, l'inspecteur du travail fait connaître sa décision à l'employeur et, s'il y a lieu, aux représentants du personnel.

Les recours hiérarchiques dirigés contre les décisions mentionnées au premier alinéa sont portés devant le directeur du travail et de l'emploi ou le fonctionnaire assimilé. Ils sont formés, à peine de forclusion, dans un délai d'un mois suivant la date à laquelle les intéressés ont reçu notification de la décision contestée.

Il est statué sur le recours hiérarchique dans le mois suivant la réception de la demande.

Article R. 231-9

Les autorisations mentionnées à l'article Lp. 231-18 sont accordées par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, pour une durée limitée, après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industries de Nouvelle-Calédonie ou de la chambre de métiers de Nouvelle-Calédonie et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune.

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

Article R. 231-10

Les décisions d'extension et de retrait mentionnées à l'article Lp. 231-19 sont prises après avoir procédé aux consultations prévues à l'article R. 231-9.

Section 3 : Décisions de fermeture

Article R. 231-11

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 231-21 est le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

La décision de fermeture est prise après avis du ou des maires concernés.

Section 4 : Contrôle du repos hebdomadaire

Article R. 231-12

L'employeur d'un établissement ne donnant pas à tous les salariés sans exception le repos de la journée entière du dimanche :

1° Indique par voie d'affichage les jours et heures du repos collectif lorsque le repos est donné collectivement à la totalité ou à une partie du personnel soit un autre jour que le dimanche, soit du dimanche midi au lundi midi, soit le dimanche après-midi sous réserve du repos compensateur, soit suivant tout autre mode exceptionnel légal ;

2° Mentionne dans un registre spécial le nom des salariés soumis à un régime particulier de repos et indique ce régime, lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel, soit pendant la journée entière du dimanche, soit sous l'une des deux autres formes prévues par la réglementation. Le registre mentionne, pour chacune de ces personnes, le jour et, éventuellement, les fractions de journées choisies pour le repos.

L'inscription sur ce registre des salariés récemment embauchés devient obligatoire après un délai de six jours. Jusqu'à l'expiration de ce délai, et à défaut d'inscription sur le registre, il ne peut être réclamé par les agents chargés du contrôle qu'un cahier régulièrement tenu portant l'indication du nom et la date de recrutement des salariés.

Article R. 231-13

L'affiche doit être facilement accessible et lisible.

Un exemplaire est envoyé, avant affichage, à l'inspecteur du travail.

Le registre est tenu constamment à jour. La mention des journées de repos dont bénéficie un salarié peut toujours être modifiée. Il suffit que la modification de service soit portée au registre avant de recevoir exécution. Toutefois, la modification ainsi faite ne peut en aucun cas priver le remplaçant du repos auquel il a droit.

Le registre reste à la disposition des agents chargés du contrôle et est communiqué aux salariés qui en font la demande. Il est visé par les agents chargés du contrôle au cours de leurs visites.

Chapitre II : Jours fériés

[*Pas de dispositions*].

Chapitre III : Dispositions pénales

Article R. 233-1

Sont punies des peines d'amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe, les infractions aux dispositions relatives au repos hebdomadaire.

Article R. 233-2

Sont punies des peines d'amende prévues pour les contraventions de la quatrième classe, les infractions aux dispositions des articles Lp. 232-4 et Lp. 232-5.

Titre IV : CONGES PAYES ET AUTRES CONGES

Chapitre I : Congés payés

Section 1 : Droit au congé

Pas de dispositions.

Section 2 : Durée du congé

Article R. 241-1

Le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé (année de référence) est fixé au premier janvier de chaque année.

Section 3 : Prise des congés

Article R. 241-2

L'employeur qui occupe, pendant la période fixée pour son congé légal, un salarié à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, est considéré comme ne donnant pas congé légal, sans préjudice des dommages et intérêts auxquels il peut être condamné.

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

Article R. 241-3

Le salarié qui exécute pendant son congé payé des travaux rétribués, privant de ce fait des chômeurs d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge de première instance en dommages et intérêts envers le fonds de chômage CAFAT.

Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé.

L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiant d'un congé payé peut être également l'objet dans les mêmes conditions de l'action en dommages et intérêts prévue par le présent article.

Article R. 241-4

L’employeur porte à la connaissance des salariés, au moins deux mois avant, la période de fermeture lorsqu'il y a fermeture d'entreprise.

Dans les autres cas, lorsqu'il est établi un planning des congés, l'ordre des départs est communiqué au salarié quinze jours avant son départ.

Cet ordre des départs est fixé par l'employeur, après consultation du personnel ou de ses délégués, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services dans l'établissement.

Il est affiché dans les ateliers, bureaux et magasins,

Article R. 241-5

Ne peuvent être déduits du congé annuel :

1° Les jours de maladie ;

2° Le congé de maternité ;

3° Les périodes obligatoires d'instruction militaire ;

4° Les jours de chômage ;

5° Les périodes de préavis ;

6° Les absences autorisées.

Section 4 : Indemnités de congé

Article R. 241-6

Le paiement des indemnités dues pour les congés payés est soumis aux mêmes règles que celles applicables au paiement des salaires et traitements.

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

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

Créée par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art. 1er

Article R. 241-7

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art. 1er

Tout salarié, titulaire d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, sans condition d'ancienneté, a la faculté de renoncer à un ou plusieurs jours de congés acquis au bénéfice d'un autre salarié, dans les limites fixées à l'article Lp. 241-25.

Article R. 241-8

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art. 1er

Tout salarié, titulaire d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, sans condition d'ancienneté, peut bénéficier d'un don de jours de congés.

Préalablement à la prise des jours de congés donnés, le salarié épuise ses propres droits à congés.

Article R. 241-9

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art. 1er

Les jours qui peuvent faire l'objet d'un don sont les jours de congés payés au sens de l'article Lp. 241-1 du code du travail.

Article R. 241-10

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art. 1er

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un don de jours de congés formule sa demande par écrit auprès de son employeur au moyen d'un formulaire établi conformément à un modèle fixé par arrêté du gouvernement. Il l'accompagne d'un certificat médical remis sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit l'enfant. La durée prévisible du traitement est indiquée par le médecin, le cas échéant.

Article R. 241-11

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art. 1er

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

L'employeur procède aux vérifications nécessaires pour s'assurer que le salarié demandeur d'un don respecte les conditions fixées au premier alinéa de l'article Lp. 241-25 et lui signifie son accord, dans un délai maximal de huit jours suivant le dépôt de la demande. Il organise aussitôt une campagne d'appel au don de jours de congés, dont la durée ne peut excéder un mois, au moyen d'un modèle fixé par arrêté du gouvernement.

Au terme de la campagne, un courrier transmis au salarié formalise l'accord de l'employeur et lui indique le nombre de jours dont il est bénéficiaire.

Article R. 241-12

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art. 1er

Le salarié qui souhaite donner un ou plusieurs jours de congés signifie par écrit son don à son employeur au moyen d'un formulaire établi conformément à un modèle fixé par arrêté du gouvernement.

Article R. 241-13

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art. 1er

Le don est fait sous forme de jour entier indépendamment de la quotité de travail du salarié qui en bénéficie et du niveau de rémunération du donateur.

Une fois les conditions de l'article R. 241-12 remplies, le don est considéré comme définitif.

Article R. 241-14

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art. 1er

Sans préjudice des dispositions de l'article R. 241-13, le congé pris au titre des jours donnés peut être fractionné à la demande du médecin qui suit l'enfant malade.

Article R 241-15

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art. 1er

Il est créé un fonds de solidarité destiné à recueillir l'ensemble des jours de congés anonymement donnés. La gestion de ce fonds relève de l'employeur et sa consultation est permise à tout employé qui en fait la demande.

Ce fonds peut également être alimenté par des dons volontaires de la part de l'employeur ou de tout salarié, hors campagne d'appel au don.

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

Le salarié bénéficiaire s'engage à informer l'entreprise en cas d'amélioration de l'état de santé de son enfant, rendant sa présence non indispensable. Les jours non utilisés seront alors reversés au fonds de solidarité.

L'employeur adresse une déclaration annuelle transmise par lettre recommandée avec avis de réception à la direction du travail et de l'emploi au plus tard au 31 janvier de l'année suivante mentionnant :

– le nombre de campagnes effectuées,

– le nombre de salariés bénéficiaires,

– le nombre de jours donnés,

– le nombre de jours utilisés,

– le nombre de jours inscrits au reliquat du fonds de solidarité mentionné au premier alinéa.

L'employeur qui a accordé le congé peut faire procéder aux vérifications nécessaires, pour s'assurer que le bénéficiaire du congé respecte toujours les conditions fixées au premier alinéa de l'article Lp. 241-25. Si ces vérifications révèlent que les conditions ne sont plus satisfaites pour l'octroi du congé, il doit y être mis fin après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.

Le gouvernement est habilité à préciser par arrêté la liste des documents susceptibles d'être réclamés par l'employeur au bénéficiaire du congé.

Section 6 : Don de jours de congés pour engagement dans une réserve opérationnelle

Créée par la délibération n°117/CP du 26 juin 2023 – Art. 2

Article R. 241-17

Créé par la délibération n°117/CP du 26 juin 2023 – art. 2

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans une réserve opérationnelle peut prétendre au bénéfice d'un don de jours de congés.

Article R. 241-18

Créé par la délibération n°117/CP du 26 juin 2023 – art. 2

Tout salarié peut renoncer à un ou plusieurs jours de congés acquis dans les limites et conditions fixées par l'article Lp. 241-26.

Article R. 241-19

Créé par la délibération n°117/CP du 26 juin 2023 – art. 2

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

Le don est effectué sous forme de jour entier indépendamment de la quotité de travail du salarié qui en bénéficie et du niveau de rémunération du donneur.

Article R. 241-20

Créé par la délibération n°117/CP du 26 juin 2023 – art. 2

Les jours qui peuvent faire l'objet d'un don sont les jours de congés payés au sens de l'article Lp. 241-1 du code du travail.

Article R. 241-21

Créé par la délibération n°117/CP du 26 juin 2023 – art. 2

Le salarié réserviste qui souhaite bénéficier d'un don de jours de congés s'inscrit auprès de l'employeur en tant que demandeur et lui remet une copie de son contrat d'engagement à servir dans une réserve.

L'employeur informe aussitôt l'ensemble des salariés de l'entreprise, par tout moyen de communication et notamment par voie d'affichage.

Article R. 241-22

Créé par la délibération n°117/CP du 26 juin 2023 – art. 2

L'inscription du salarié réserviste en tant que demandeur vaut pour l'année civile en cours. Elle peut être renouvelée annuellement, dans les mêmes conditions, sans pouvoir excéder la période d'engagement du salarié réserviste.

Article R. 241-23

Créé par la délibération n°117/CP du 26 juin 2023 – art. 2

Tout salarié qui souhaite renoncer à un ou plusieurs jours de congés au bénéfice d'un salarié ayant souscrit un engagement à servir dans une réserve opérationnelle formule par écrit sa demande auprès de l'employeur.

La demande précise le nombre de jours cédés et l'identité du salarié réserviste bénéficiaire.

Le don mentionné au premier alinéa intervient dans le délai de l'inscription prévue à l'article R. 241-21.

Article R. 241-24

Créé par la délibération n°117/CP du 26 juin 2023 – art. 2

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

Dans un délai de quinze jours suivant le dépôt de la demande et après avoir vérifié que le don respecte les limites fixées au deuxième alinéa de l'article Lp. 241-26, l'employeur notifie au donneur sa décision en mains propres contre émargement.

En cas d'accord, l'employeur informe le salarié bénéficiaire, en mains propres contre émargement, et lui indique le nombre de jours donnés.

Article R. 241-16

Créé par la délibération n° 63/CP du 19 avril 2017 – Art. 1er

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours de congés ainsi donnés a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période de congé, à l'exclusion des primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ou qui sont liées à l'organisation ou au dépassement du temps de travail.

La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif.

Chapitre II : Autres congés

Section 1 : Congés pour évènements familiaux

Pas de dispositions.

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

Article R. 242-1

Modifié par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - III

La liste des organismes mentionnée à l'article Lp. 242-4 est arrêtée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, après avis de la commission technique formation et insertion professionnelles de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 242-2

La formation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévue à l'article Lp. 242-5 ne peut excéder cinq jours ouvrables. Elle est donnée une fois pour toutes.

Elle est imputée sur le temps de travail et est rémunérée comme telle. Elle est à la charge de l'employeur sans pouvoir s'imputer sur la participation patronale à la formation professionnelle.

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

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

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

Article R. 242-3

L'information mentionnée à l'article Lp. 242-9 que donne le salarié à son employeur, est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins trois mois avant la date de départ choisie.

Dans le cas d'un congé porté à deux ans, l'information est donnée au moins trois mois avant le terme de la première année de congé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article R. 242-4

La limite de six mois mentionnée à l'article Lp. 242-10 court à compter de la présentation de la lettre recommandée mentionnée à l'article R. 242-3.

Article R. 242-5

En application de l'article Lp. 242-12, le salarié informe son employeur de ses intentions par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins trois mois avant la fin de son congé.

Sous-section 2 : Congé sabbatique

Article R. 242-6

L'information mentionnée à l'article Lp. 242-15 que donne le salarié à son employeur, est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins trois mois avant la date de départ choisie.

Article R. 242-7

La limite de six mois mentionnée à l'article Lp. 242-16 court à compter de la présentation de la lettre recommandée mentionnée à l'article R. 242-6.

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

Article R. 242-8

L'employeur informe le salarié de son refus mentionné à l'article Lp. 242-20, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article R. 242-9

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

L'employeur informe le salarié de sa décision prise en application de l'article Lp. 242-21 soit par lettre remise en main propre contre décharge soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le salarié dispose d'un délai de trente jours, à compter de la présentation à l'employeur de la lettre prévue aux articles R. 242-3 et R. 242-6, pour donner sa réponse.

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

Pas de dispositions.

Section 5 : Congés au titre du service national

Article R. 242-10

Le salarié avertit son employeur, conformément aux dispositions de l'article Lp. 242-32 par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

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

Créée par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Article R. 242-11

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Le salarié désireux de bénéficier du congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales tel qu'institué par l'article Lp. 242-39, présente sa demande par écrit à son employeur trente jours calendaires au moins avant le début du congé, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée ainsi que les épreuves sportives auxquelles il est amené à participer.

Cette demande devra être remise en main propre à l'employeur contre émargement.

Article R. 242-12

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

La demande de congé doit être accompagnée d'une attestation délivrée par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie dans des conditions arrêtées par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 242-13

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

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

Le bénéfice du congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales est définitivement acquis sous réserve de justifier de sa participation à la compétition.

Cette participation est confirmée par la remise, à l'employeur, d'une attestation délivrée par l'instance sportive concernée laquelle précise les dates et la durée des épreuves sportives auxquelles le salarié a participé.

L'attestation telle que visée à l'alinéa précédent, doit être remise à l'employeur dans le délai de sept jours calendaires après le dernier jour de la participation à l'épreuve sportive. Passé ce délai, le salarié perd le bénéfice de son congé et les jours d'absence peuvent être régularisés, au choix de l'employeur :

1° soit, par une retenue sur salaire pour absence irrégulière ;

2° soit, par une imputation sur les congés annuels du salarié d'une durée égale à celle de l'absence.

Article R. 242-14

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Suite au retour de l'agent de son congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales, celui-ci se voit remettre par son employeur une attestation précisant la durée du congé accordé et si ce congé a donné ou non-lieu au maintien de la rémunération de son bénéficiaire.

Article R. 242-15

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Le refus du congé pour participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales est motivé et fondé sur les dispositions de l'article Lp. 242-22.

Il est notifié au salarié dans un délai de quinze jours calendaires après réception de la demande. A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours calendaires, son accord est réputé acquis.

Article R. 242-16

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Les cotisations sociales dues par la Nouvelle-Calédonie en application de l'article Lp. 242-40 sont versées trimestriellement à la CAFAT sur bordereau de déclaration regroupant tous les bénéficiaires d'un congé de participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales pour le trimestre écoulé.

Article R. 242-17

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

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

La responsabilité de la démarche administrative à engager pour déclarer à la CAFAT les bénéficiaires d'un congé de participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales est confiée à la Nouvelle-Calédonie.

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

Créée par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Article R. 242-18

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Le salarié désireux de bénéficier du congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive tel qu'institué par l'article Lp. 242-45, présente sa demande par écrit à son employeur au moins trente jours calendaires avant le début du congé, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée ainsi que la désignation de l'instance sportive qui le requiert.

Cette demande devra être remise en main propre à l'employeur contre émargement.

Article R. 242-19

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

La demande de congé doit être accompagnée d'une attestation délivrée par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie dans des conditions arrêtées par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

L'attestation indique la date et la durée ainsi que la raison de la participation du salarié à l'évènement, la manifestation ou la formation.

Article R. 242-20

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Le bénéfice du congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive est définitivement acquis sous réserve de justifier de sa participation à l'évènement, la manifestation ou la formation.

Cette participation est confirmée par la remise, à l'employeur, d'une attestation délivrée par l'instance sportive concernée laquelle précise les dates et la durée de l'évènement, de la manifestation ou de la formation auquel le salarié a participé.

L'attestation telle que visée à l'alinéa précédent, doit être remise à l'employeur dans le délai de sept jours calendaires après le dernier jour de la participation à l'évènement, la manifestation ou la formation.

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

Passé ce délai, le salarié perd le bénéfice de son congé et les jours d'absence peuvent être régularisés, au choix de l'employeur :

1° soit, par une retenue sur traitement pour absence irrégulière ;

2° soit, par une imputation sur les congés annuels du salarié d'une durée égale à celle de l'absence.

Article R. 242-21

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Le refus du congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive est motivé et fondé sur les dispositions de l'article Lp. 242-48.

Il est notifié au salarié dans un délai de quinze jours calendaires après réception de la demande. A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours calendaires, son accord est réputé acquis.

Article R. 242-22

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Le bénéfice du congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive peut être refusé par l'employeur s'il établit que le nombre de salariés, par établissement ou par collectivité, ayant bénéficié de ce congé, durant l'année en cours, atteint la proportion suivante :

- moins de 20 salariés : un bénéficiaire ;

- entre 21 et 49 salariés : deux bénéficiaires ;

- entre 50 et 99 salariés : trois bénéficiaires ;

- entre 100 et 199 salariés : quatre bénéficiaires ;

- entre 200 à 499 salariés : huit bénéficiaires ;

- entre 500 à 999 salariés : dix bénéficiaires ;

- entre 1000 à 1999 salariés : douze bénéficiaires ;

- à partir de 2000 salariés : douze bénéficiaires auxquels s'ajoutent deux bénéficiaires par tranche supplémentaire de 1000 salariés.

Article R. 242-23

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er
Modifié par la délibération n° 216 du 14 août 2012 – Art. 2.

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

Le salarié dont la demande de congé pour l'exercice d'une activité bénévole en tant qu'organisateur, officiel technique, encadrant ou dirigeant d'une association sportive n'a pas été satisfaite en raison des conditions mentionnées à l'article Lp. 242-48 du code du travail de Nouvelle-Calédonie, bénéficie d'une priorité pour l'octroi ultérieur de ce congé.

Article R. 242-24

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

Les cotisations sociales dues par la Nouvelle-Calédonie en application de l'article Lp. 242-46 sont versées trimestriellement à la CAFAT sur bordereau de déclaration regroupant tous les bénéficiaires d'un congé de participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales pour le trimestre écoulé.

Article R. 242-25

Créé par la délibération n° 69/CP du 21 octobre 2011 – Art. 1er

La responsabilité de la démarche administrative à engager pour déclarer à la CAFAT les bénéficiaires d'un congé de participation à des compétitions sportives territoriales, nationales ou internationales est confiée à la Nouvelle-Calédonie.

Section 8 : Congé en faveur des entraîneurs sportifs

Créée par la délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 – Art. 3

Article R. 242-26

Créé par la délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 – Art. 3

Le salarié désireux de bénéficier du congé en faveur des entraîneurs sportifs institué par l'article Lp. 242-51, présente sa demande par écrit à son employeur trente jours calendaires au moins avant le début du congé, en indiquant la date et la durée de l'absence envisagée ainsi que l'épreuve sportive à laquelle l'équipe ou les sportifs encadrés participent.

Cette demande doit être remise en main propre à l'employeur contre émargement.

Article R. 242-27

Créé par la délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 – Art. 3

La demande de congé doit être accompagnée :

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

- d'une attestation délivrée par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie dans des conditions arrêtées par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

- d'une attestation de la ligue ou du club pour le compte duquel le déplacement a lieu certifiant que le salarié n'est pas rémunéré ou indemnisé par celui-ci dans le cadre de son déplacement.

Article R. 242-28

Créé par la délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 – Art. 3

Le bénéfice du congé en faveur des entraîneurs sportifs est définitivement acquis sous réserve de justifier de la participation à l'épreuve sportive de l'équipe ou des sportifs encadrés.

Cette participation est confirmée par la remise, à l'employeur, d'une attestation délivrée par l'instance sportive concernée laquelle précise les dates et la durée des épreuves sportives auxquelles l'équipe ou les sportifs encadrés par le salarié ont participé.

L'attestation visée à l'alinéa précédent, doit être remise à l'employeur dans le délai de sept jours calendaires après le dernier jour de la participation de l'équipe ou des sportifs encadrés à l'épreuve sportive. Passé ce délai, le salarié perd le bénéfice de son congé et les jours d'absence peuvent être régularisés, au choix de l'employeur :

1° soit, par une retenue sur salaire pour absence irrégulière ;

2° soit, par une imputation sur les congés annuels du salarié d'une durée égale à celle de l'absence.

Article R. 242-29

Créé par la délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 – Art. 3

A l'issue du congé en faveur des entraîneurs sportifs, le salarié se voit remettre, par son employeur, une attestation précisant la durée du congé accordé et si ce congé a donné, ou non, lieu au maintien de la rémunération de son bénéficiaire.

Article R. 242-30

Créé par la délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 – Art. 3

Le refus du congé en faveur des entraîneurs sportifs est motivé et fondé sur les dispositions de l'article Lp. 242-57.

Il est notifié au salarié dans un délai de quinze jours calendaires après réception de la demande. A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours calendaires, son accord est réputé acquis.

Article R. 242-31

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

Créé par la délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 – Art. 3

Les cotisations sociales dues par la Nouvelle-Calédonie en application de l'article Lp. 242-54 sont versées trimestriellement à la CAFAT sur bordereau de déclaration regroupant tous les bénéficiaires d'un congé en faveur des entraîneurs sportifs pour le trimestre écoulé.

Article R. 242-32

Créé par la délibération n° 125/CP du 30 avril 2014 – Art. 3

La responsabilité de la démarche administrative à engager pour déclarer à la CAFAT les bénéficiaires d'un congé en faveur des entraîneurs sportifs est confiée à la Nouvelle-Calédonie.

Section 9 :

Créée par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-I

Réservée.

Section 10 : Congé pour permanence syndicale

Créée par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-I

Article R. 242-33

Créé par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-II

La durée du congé mentionnée à l'article Lp. 242-65 est au minimum de trois mois et ne peut excéder quatre ans, y compris les renouvellements.

Article R. 242-34

Créé par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-II

La durée minimale d'ancienneté mentionnée à l'article Lp. 242-67 est de trente-six mois.

Article R. 242-35

Créé par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-II

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

Conformément à l'article Lp. 242-68, le salarié adresse sa demande de congé pour permanence syndicale à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise contre décharge, au moins trois mois avant la date de départ en congé.

Dans le cas d'une demande de renouvellement du congé pour permanence syndicale, le salarié en informe l'employeur selon les mêmes formes que pour une demande de congé initiale et au moins deux mois avant le terme de son congé.

Article R. 242-36

Créé par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-II

L'employeur informe le salarié, par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report de la date en application de l'article Lp. 242-69, soit de son refus.

La décision de report ou de refus est motivée.

A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la présentation du courrier de demande de congé ou de la demande de renouvellement du congé, répondant aux conditions prévues à l'article R. 242-35, son accord est réputé acquis.

Article R. 242-37

Créé par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-II

Le salarié peut soumettre une demande de réintégration anticipée par lettre recommandée avec accusé de réception. A défaut de réponse de l'employeur, le silence vaut refus.

Section 11 : Congés pour responsabilités coutumières.

Article R. 242-38

Créé par la délibération n° 315 du 1er juin 2018 – Art 1er

Le salarié produit, à l'appui de sa demande de congé, d'une part, l'attestation établissant sa qualité d'autorité coutumière, et d'autre part :

– soit la convocation de l'officier public coutumier pour la signature de l'acte coutumier pour le mariage ;

– soit le certificat de décès ;

– soit toute preuve utile justifiant la date de la cérémonie coutumière liée à la fête de l'igname ou celle de l'intronisation d'une autorité coutumière.

Article R . 242-39

Code du travail de Nouvelle-Calédonie

Mise à jour le 03/10/2025

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

Créé par la délibération n° 315 du 1er juin 2018 – Art 1er

Pour bénéficier du congé pour responsabilités coutumières prévu à l'article Lp. 242-73, le salarié présente une demande écrite et motivée à son employeur précisant les dates et la durée de l'absence envisagée.

Cette demande est notifiée par lettre remise en main propre à l'employeur contre émargement ou par lettre recommandée avec avis de réception six jours avant le départ en congé.

Dans le cas où la demande de congé est liée à un décès, la demande peut être notifiée le jour même. L'employeur informe le demandeur de son refus par un écrit motivé et remis au salarié au plus tard dans les deux heures suivant la notification de la demande.

À défaut de notification du refus dans ce délai, le congé est réputé acquis.

Article R. 242-40

Créé par la délibération n° 315 du 1er juin 2018 – Art 1er

Le refus du congé pour responsabilités coutumières est motivé conformément aux dispositions de l'article Lp. 242-79.

Ce refus est notifié au salarié dans le délai de cinq jours calendaires à compter de la réception de la demande, par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec avis de réception.

Passé ce délai, le congé est réputé acquis.

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

Section 12 : Congé au titre d'un engagement dans une réserve opérationnelle
Créée par la délibération n°117/CP du 26 juin 2023 – Art. 1er

Article R. 242-41

Créé par la délibération n°117/CP du 26 juin 2023 – Art. 1er

Le salarié réserviste qui sollicite une autorisation d'absence en application de l'article Lp. 242-81, joint à sa demande une copie de son engagement à servir dans une réserve opérationnelle ainsi que la convocation émanant de l'autorité de réserve et correspondant à l'absence sollicitée.

Article R. 242-42

Créé par la délibération n°117/CP du 26 juin 2023 – Art. 1er

Le refus de l'employeur mentionné à l'article Lp. 242-82, est motivé et notifié au salarié ainsi qu'à l'autorité hiérarchique compétence de la réserve opérationnelle dans les quinze jours suivant la réception de la demande.

Chapitre III : Dispositions pénales

Article R. 243-1

Sont punies des peines d'amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe, les infractions aux dispositions des articles Lp. 241-1 à Lp. 241-24 et Lp. 254-3 relatives aux congés payés.

Article R. 243-2

Sont punies des peines d'amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe, les infractions aux dispositions des articles Lp. 242-32 et Lp. 242-33.

Titre V : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX JEUNES TRAVAILLEURS

Chapitre I : Age d'admission

Article R. 251-1

Conformément aux dispositions de l'article Lp. 421-2, l'employeur qui se propose d'embaucher un jeune âgé entre 14 et 16 ans en fait la déclaration auprès de l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours avant la date prévue pour l'embauchage.

Cette déclaration est accompagnée d'une pièce établissant l'état civil de l'enfant. Elle mentionne :

- L'accord écrit du représentant légal de l'enfant ;

- Les caractéristiques de l'emploi, notamment en matière de santé et de sécurité ;

- Les dates prévues de début et de fin de période d'activité ;

- La durée quotidienne et la durée hebdomadaire de travail.

L'inspecteur du travail dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître son opposition motivée ou pour proposer des aménagements aux conditions d'emploi.

Passé ce délai de huit jours, l'autorisation est réputée acquise.

L'autorisation peut être retirée à tout moment s'il est constaté que l'enfant est occupé dans des conditions non conformes à celles auxquelles l'autorisation avait été subordonnée, et plus généralement dans des conditions qui contreviennent aux dispositions légales.

Chapitre II : Durée du travail

Pas de dispositions.

Chapitre III : Travail de nuit

Article R. 253-1

L'autorité mentionnée à l'article Lp. 253-1, compétente pour accorder des dérogations, est le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Chapitre IV : Repos et congés

Pas de dispositions.

Chapitre V : Salaire

Article R. 255-1

Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les jeunes salariés perçoivent une rémunération dont le montant horaire calculé en fonction de leur âge est au moins égal à :

- 25 % du salaire minimum garanti horaire ou du salaire minimum horaire fixé par la convention collective applicable dans l'entreprise pour les salariés de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi occupé, pour les jeunes qui ont atteint l'âge de quatorze ans ;

- 35 % du salaire minimum garanti horaire ou du salaire minimum horaire fixé par la convention collective applicable dans l'entreprise pour les salariés de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi occupé, pour les jeunes âgés entre quinze et seize ans.

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

Pendant toute la durée de leur contrat, les jeunes salariés sont affiliés à la CAFAT au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, au taux du secteur d'activité de l'entreprise.

Chapitre VI : Dispositions pénales

Article R. 256-1

Sont punies des peines d'amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe, les infractions aux dispositions des articles Lp. 254-1 et Lp. 254-2.

Article R. 256-2

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

Le tribunal peut également ordonner, dans le même cas, l'insertion du jugement, aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux de la Nouvelle-Calédonie.

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

Article R. 256-3

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 8

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à la durée du travail de jeunes travailleurs prévues par les articles Lp. 252-1 et Lp. 252-2 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Article R. 256-4

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 8

Le fait d'employer un jeune travailleur pendant une période de travail effectif ininterrompue de plus de quatre heures et demie, en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 252-3, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Titre VI : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Chapitre I : Principes généraux

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

Section 1 : Règles générales

Article R. 261-1

Remplacé par la délibération n° 207 du 7 août 2012 – Art. 38, I.

Toute ouverture de chantier de travaux occupant au moins dix personnes pendant plus d'une semaine fait l'objet d'une déclaration auprès de l'inspecteur du travail mentionnant :

- l'adresse précise du chantier ;

- le maître(s) d'ouvrage : nom(s), adresse(s), téléphone(s), mail(s) ;

- la nature de l'ouvrage ;

- la date présumée de début des travaux sur le chantier.

Si le chantier est soumis à coordination santé sécurité, les coordonnées du coordonnateur santé sécurité (nom, adresse, téléphone, mail) sont indiquées.

Article R. 261-1-1

Créé par la délibération n° 207 du 7 août 2012 – Art. 38, II.

Tout entrepreneur travaillant sur un chantier ayant donné lieu à la délivrance d'un permis de construire doit, pendant la durée de ce chantier, afficher sur ce chantier son nom, sa raison sociale ou sa dénomination sociale, son adresse, son numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés, ou au répertoire des métiers ou les deux.

L'affichage est assuré sur un panneau dont les indications sont lisibles de la voie publique.

Article R. 261-1-2

Créé par la délibération n° 207 du 7 août 2012 – Art. 38, II.
Modifié par la délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 – Art. 4 – I

Le défaut d'affichage prévu à l'article R. 261-1-1 ainsi que le défaut de déclaration prévu à l'article R.261-1 sont passibles d'une amende administrative dont le montant est au plus égal à 200 000 F.

L'inspecteur du travail, ou le contrôleur, est habilité à constater ces infractions.

Au vu de ce constat, le directeur du travail et de l'emploi informe l'employeur ou l'entrepreneur selon les cas, de l'irrégularité constatée et de son intention de prononcer à son encontre une sanction administrative.

L'employeur ou selon le cas l'entrepreneur, dispose d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations. Il peut se faire assister d'un avocat ou de toute personne de son choix ou représenter par un mandataire.

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

Si les observations présentées n'apportent pas d'éléments nouveaux de nature à modifier sa position, le directeur du travail et de l'emploi, par décision motivée notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, astreint l'employeur ou le maître d'ouvrage de la sanction prévue pour l'infraction constatée.

Article R. 261-2

Modifié par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 1er

L'étiquetage mentionné à l'article Lp. 261-15 est apposé sur tout récipient, sac ou enveloppe contenant les substances ou préparations dangereuses. Cet étiquetage indique le nom et l'origine de la substance ou préparation, les dangers que présente son emploi et les précautions à prendre pour s'en prémunir.

Les récipients, sacs et enveloppes contenant des substances ou préparations dangereuses doivent être solides et étanches.

Article R. 261-3

Modifié par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 1er
Modifié par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er – III
Modifié par la délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 – Art. 4 – II

Les délibérations mentionnées à l'article Lp. 261-18 sont prises après avis du conseil du dialogue social.

Article R. 261-4

Remplacé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 2

L'évaluation des risques réalisée en application de l'article Lp. 261-3 comprend :

- une identification des dangers : le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs ;

- une analyse des risques, résultat de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers.

Article R. 261-5

Remplacé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 2

L'évaluation des risques est révisée au moins tous les trois ans ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Article R. 261-6

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

Remplacé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 2

L'employeur transcrit et met à jour dans un dossier d'évaluation des risques constitué à cet effet, les résultats de l'évaluation des risques.

Ce dossier est réalisé sur tout support écrit garantissant la conservation et la consultation du document.

Article R. 261-7

Remplacé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 2

Le dossier d'évaluation des risques est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de contrôle et de prévention de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie.

Article R. 261-8

Remplacé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 2
Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 VIII

Les dispositions du deuxièmement de l'article Lp. 261-2, de l'article Lp. 261-3 et de la présente délibération sont applicables aux entreprises assujetties, selon le calendrier suivant :

1° A compter du 1er juillet 2010 : aux entreprises et établissements occupant 50 salariés et plus soumis à autorisation dans le cadre de la réglementation sur les installations classées pour la protection de l'environnement ;

2° A compter du 1er janvier 2011 : aux entreprises et établissements relevant des activités industrielles, de production et de distribution d'électricité, de gaz et d'eau, de construction, de blanchisserie et teinturerie de gros, d'assainissement, voierie et gestion des déchets, de transports et communication au sens de la nomenclature d'activité et de produits applicable lorsque ceux-ci occupent 50 salariés et plus ou sont soumis à autorisation dans le cadre de la réglementation sur les installations classées pour la protection de l'environnement ;

3° A compter du 1er janvier 2012 : à toutes les entreprises et établissements occupant 50 salariés et plus ainsi qu'aux entreprises et établissements relevant des activités industrielles, de production et de distribution d'électricité, de gaz et d'eau, de construction d'assainissement, voierie et gestion des déchets, de blanchisserie et teinturerie de gros et de détail, de transports et communication au sens de la nomenclature d'activité et de produits applicable, lorsque ceux-ci occupent 11 salariés et plus ;

4° A compter du 1er janvier 2013 : aux entreprises et établissements occupant 11 salariés et plus ;

5° A compter du 1er janvier 2015 : aux entreprises et établissements occupant des salariés.

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

Section 2 : Droit d'alerte et de retrait

Pas de dispositions.

Section 3 : Formation à la sécurité des travailleurs

Article R. 261-9

Créé et modifié par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 3 et 4

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant celle des autres personnes occupées dans l'établissement.

A cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires lui sont donnés, dans les conditions fixées aux articles R. 261-10, R. 261-11, et R. 261-12, en ce qui concerne les conditions de circulation dans l'entreprise, l'exécution de son travail et les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre.

En fonction des risques à prévenir, l'utilité des mesures de sécurité prescrites par l'employeur lui est expliquée.

NB : Cet article R. 261-9 reprend les dispositions du précédent article R. 261-4.

Article R. 261-10

Créé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 3

La formation à la sécurité relative à la circulation des personnes a pour objet d'informer le travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé, des règles de circulation des véhicules et engins de toute nature sur les lieux de travail et dans l'établissement, de lui montrer les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il sera appelé à travailler et aux locaux sociaux, de lui préciser les issues et dégagements de secours à utiliser pour le cas de sinistre et de lui donner, si la nature des activités exercées le justifie, des instructions d'évacuation pour le cas notamment d'explosion, de dégagement accidentel de gaz ou liquides inflammables ou toxiques.

Cette formation est dispensée dans l'établissement.

NB : Cet article R. 261-10 reprend les dispositions du précédent article R. 261-5.

Article R. 261-11

Créé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 3

La formation à la sécurité relative à l'exécution du travail a pour objet d'enseigner au travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé, les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations, de lui expliquer les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou

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

celle des autres salariés, de lui montrer le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et de lui expliquer les motifs de leur emploi.

Cette formation s'intègre dans la formation ou les instructions professionnelles que reçoit le travailleur. Elle est dispensée sur les lieux de travail ou, à défaut, dans des conditions équivalentes.

NB : Cet article R. 261-11 reprend les dispositions du précédent article R. 261-6.

Article R. 261-12

Créé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 3

La formation à la sécurité a également pour objet de préparer le travailleur sur la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail.

Cette formation est dispensée dans le mois qui suit l'affectation du travailleur à son emploi.

NB : Cet article R. 261-12 reprend les dispositions du précédent article R. 261-7.

Article R. 261-13

Créé par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 3

Lorsque les mesures de préventions collectives s'avèrent inefficaces ou insuffisantes, l'employeur met à la disposition du travailleur exposé les équipements individuels de protection appropriés et impose leur utilisation régulière.

NB : Cet article R. 261-13 reprend les dispositions du précédent article R. 261-8.

Chapitre II : Comites d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Section 1 : Conditions de mise en place

Article R. 262-1

La décision de l'inspecteur du travail mentionnée à l'article Lp. 262-4, peut être contestée dans un délai de quinze jours devant le directeur du travail et de l'emploi.

Section 2 : Attributions

Article R. 262-2

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

Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues aux articles Lp. 262-7 à Lp. 262-16.

Article R. 262-3

Le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail mentionné au 2° de l'article Lp. 262-17 est établi à partir des analyses définies à l'article Lp. 262-8.

Il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire notamment aux prescriptions légales en matière de santé et de sécurité. Il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Section 3 : Composition et désignation

Sous-section 1 : Composition

Article R. 262-4

Le comité d'hygiène et de sécurité est composé :

1° Dans les entreprises occupant moins de 50 salariés, par une délégation du personnel composée de deux personnes dont un agent de maîtrise ou un cadre ;

2° Dans les entreprises occupant au plus cent quatre-vingt-dix-neuf salariés, par une délégation comprenant trois salariés dont un agent de maîtrise ou un cadre ;

3° Dans les entreprises occupant de deux cents à quatre cent quatre-vingt-dix-neuf salariés, par une délégation comprenant quatre salariés dont un agent de maîtrise ou un cadre ;

4° Dans les entreprises occupant cinq cents salariés et plus, la délégation comprend en outre deux salariés par tranche supplémentaire de cinq cents salariés. Dans la mesure du possible, la part réservée aux cadres ou aux agents de maîtrise doit être égale au tiers de la délégation du personnel.

Article R. 262-5

La liste nominative des membres du comité est affichée dans les locaux de travail.

Elle comporte l'indication du lieu de travail habituel des membres.

Sous-section 2 : Désignation

Article R. 262-6

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour une durée de deux ans. Le mandat est renouvelable.

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

Si pendant la durée normale de son mandat un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois pour la période de mandat restant à courir, sauf si cette durée est inférieure à trois mois.

Article R. 262-7

Tout salarié de l'entreprise âgé de dix-huit ans accomplis peut être désigné à condition de travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et de n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles L.5 et L. 6 du code électoral.

Le salarié occupant un emploi à temps partiel dans plusieurs entreprises ne peut être désigné que dans l'une de ces entreprises.

Ce mandat est cumulable avec un autre mandat de représentant du personnel.

Article R. 262-8

Lorsque le mandat du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail vient à expiration, ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu, le collège mentionné à l'article Lp. 262-19 se réunit dans un délai de quinze jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance.

Le procès-verbal des travaux du collège est remis, dès la conclusion de ceux-ci à l'employeur qui l'adresse, dans un délai de huit jours à compter de la réception, à l'inspecteur du travail.

Section 4 : Fonctionnement

Sous-section 1 : Réunions

Article R. 262-9

L'inspecteur du travail est prévenu de toutes les réunions du comité et peut y assister, de même que les agents du service de prévention de la CAFAT.

Article R. 262-10

L'ordre du jour de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire. Il est transmis, avec les documents nécessaires, aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi qu'à l'inspecteur du travail au moins quinze jours avant la séance, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Article R. 262-11

Le président participe à tous les votes.

Les décisions du comité sont prises à la majorité des membres présents.

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

Les procès-verbaux des réunions sont conservés dans l'entreprise et tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents du service de prévention de la CAFAT.

Sous-section 2 : Informations

Article R. 262-12

Les registres tenus en application des dispositions réglementaires imposant la vérification de certaines installations et de certaines machines et engins sont présentés au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que les rapports auxquels ces registres font référence.

Le comité est informé par son président des observations de l'inspecteur du travail et des agents du service de prévention de la CAFAT faites dans le domaine relevant de sa compétence.

Sous-section 3 : Recours à un expert

Pas de dispositions.

Sous-section 4 : Heures de délégation

Pas de dispositions.

Chapitre III : Services de santé au travail

Section 1 : Missions et organisation

Remplacée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Paragraphe 1 : Dispositions générales

Niveau de plan créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-1

Modifié par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 9.
Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le service de santé au travail est :

1° Soit organisé sous la forme d'un service autonome d'entreprise lorsque les conditions d'effectifs sont réunies ;

2° Soit rattaché au service de santé au travail interentreprises.

Article R. 263-2

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

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

La condition d'effectif mentionnée au 1° de l'article R. 263-1 est la suivante :

1° Entre 400 et 1000 salariés, l'entreprise peut organiser un service autonome de santé.

2° Les entreprises organisent un service autonome de santé au travail dès lors qu'elles atteignent 800 salariés d'une part et que 50 % de leurs effectifs sont couverts par un suivi individuel renforcé. Au-delà de 1000 salariés, l'entreprise organise un service autonome de santé. L'effectif doit être atteint durant une année.

Article R. 263-3

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les entreprises qui ne relèvent pas d'un service autonome de santé au travail en application de l'article R. 263-1 adhèrent au service de santé au travail interentreprises.

Toutefois, l'entreprise, quel que soit son effectif, peut faire suivre ses salariés ou une partie d'entre eux, par le service de santé autonome de l'entreprise dans laquelle ses salariés, ou une partie d'entre eux, interviennent régulièrement en tant qu'entreprise extérieure. Dans ce cas, une convention est conclue entre l'entreprise qui dispose du service de santé autonome et l'entreprise occupant les salariés concernés. L'employeur transmet au service de santé au travail interentreprises le nom des salariés concernés.

Article R. 263-3-1

Créé par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 II
Abrogé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

[Abrogé].

Paragraphe 2 : Service autonome de santé au travail

Niveau de plan créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-4

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le service autonome est administré par l'employeur sous le contrôle du comité d'entreprise.

Il est doté des moyens en personnel, locaux et matériels lui permettant d'assurer aux salariés les garanties et prestations prévues par le présent code.

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

Il est agréé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie après avis du directeur du travail et de l'emploi.

Le gouvernement peut également agréer un service autonome sur une demande émanant d'un établissement public administratif ou d'une administration.

La décision motivée du gouvernement est notifiée à l'employeur dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande d'agrément.

Dans les entreprises disposant d'un service autonome de médecine du travail, où l'effectif du personnel se situe au-dessous des seuils prévus à l'article R. 263-2, le gouvernement peut, après avis du comité d'entreprise, autoriser le maintien de ce service autonome de santé au travail.

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la sous-section 1 « Médecins du travail » de la section 2 « Personnels des services de santé au travail » du présent chapitre.

Article R. 263-5

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'employeur, entrant dans le champ d'application du troisième alinéa de l'article R. 263-2, constitue dans un délai d'un an le service autonome de santé du travail.

Pendant ce délai et jusqu'à l'obtention de l'agrément, l'employeur est assujetti au service de santé au travail interentreprises prévu au 2° de l'article R. 263-1.

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la sous-section 1 « Médecins du travail » de la section 2 « Personnels des services de santé au travail » du présent chapitre.

Paragraphe 3 : Le service de santé au travail interentreprises

Niveau de plan créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-6

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens mentionné à l'article Lp. 263-7 est conclu entre le directeur du service de santé au travail interentreprises, le président du gouvernement et la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail, et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie (CAFAT), après avis du conseil d'administration du service de santé au travail interentreprises

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la sous-section 1 « Médecins du travail » de la section 2 « Personnels des services de santé au travail » du présent chapitre.

Article R. 263-7

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

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens définit des actions visant à :

1° Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet de service pluriannuel et faire émerger des bonnes pratiques ;

2° Améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;

3° Promouvoir une approche collective et concertée et les actions en milieu de travail ;

4° Mutualiser des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises ;

5° Cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques ;

6° Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la sous-section 1 « Médecins du travail » de la section 2 « Personnels des services de santé au travail » du présent chapitre.

Article R. 263-7-1

Créé par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 III
Abrogé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

[Abrogé].

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la sous-section 1 « Médecins du travail » de la section 2 « Personnels des services de santé au travail » du présent chapitre.

Article R. 263-8

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le contrat pluriannuel est conclu pour une durée maximale de cinq ans. Il peut être révisé par voie d'avenants.

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la sous-section 1 « Médecins du travail » de la section 2 « Personnels des services de santé au travail » du présent chapitre.

Paragraphe 4 : Rapport annuel d'activité

Niveau de plan créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

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

Article R. 263-9

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Pour un service médical autonome, le rapport d'activité visé à l'article Lp. 263-8 est adressé au comité d'entreprise puis, dans le délai d'un mois à compter de sa présentation au conseil d'administration, il est transmis par l'employeur au directeur du travail et de l'emploi.

Pour le service de santé au travail interentreprises, ces rapports sont adressés au directeur en vue de la rédaction d'un rapport de synthèse.

Ces rapports devront notamment préciser le nombre de pathologies rencontrées, le nombre de métiers à risques et le nombre de salariés faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé.

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la sous-section 2 « Infirmiers, infirmières, secrétaires médicaux » de la section 2 « Personnels des services de santé au travail » du présent chapitre.

Article R. 263-10

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le directeur du service de santé au travail interentreprises établit et présente le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail au conseil d'administration.

Le directeur du service de santé interentreprises peut faire toute proposition relative à l'organisation, au fonctionnement, à l'équipement et au budget du service de santé au travail, notamment sur le financement des examens médicaux complémentaires.

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la sous-section 2 « Infirmiers, infirmières, secrétaires médicaux » de la section 2 « Personnels des services de santé au travail » du présent chapitre.

Article R. 263-11

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le directeur du service de santé au travail interentreprises communique un exemplaire du rapport annuel d'activité au directeur du travail et de l'emploi dans un délai d'un mois à compter de sa présentation devant le conseil d'administration.

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la section 3 « Actions et information du médecin du travail » du présent chapitre.

Article R. 263-12

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

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Un rapport comptable d'entreprise, certifié par un commissaire aux comptes, est versé en complément du rapport prévu à l'article R. 263-9.

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la section 3 « Actions et information du médecin du travail » du présent chapitre.

Section 2 : Personnels des services de santé au travail

Remplacée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Sous-section 1 : Médecins du travail

Remplacée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Paragraphe 1 : Missions du médecin du travail

Niveau de plan créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-13

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Dans le champ de ses missions :

1° Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs, notamment par :

a) L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;

b) L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;

c) La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;

d) L'amélioration de l'hygiène générale de l'établissement et l'hygiène dans les services de restauration ;

e) La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;

f) La construction ou les aménagements nouveaux ;

g) Les modifications apportées aux équipements ;

h) la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit et en horaires atypiques ;

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

i) L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise.

2° Il conseille l'employeur et lui transmet ses préconisations, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail, réalisées, conformément à sa mission définie à l'article Lp. 263-2, au service de la prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne.

3° Il décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, qui a une vocation exclusivement préventive et qu'il réalise avec les personnels de santé mentionnés à la section 3 du présent chapitre, qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité.

4° Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité. Dans le service de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire se coordonne avec le service social du travail de l'entreprise, quand il existe.

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la section 3 « Actions et information du médecin du travail » du présent chapitre.

Paragraphe 2 : Recrutement et conditions d'exercice

Niveau de plan créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-14

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Seul un médecin remplissant l'une des conditions suivantes peut pratiquer la médecine du travail :

1° Être qualifié en médecine du travail ;

2° Avoir été autorisé, à titre exceptionnel, à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail en application de l'article 28 de la loi n° 98 -535 du 1er juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;

3° Être titulaire d'une capacité en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la section 3 « Actions et information du médecin du travail » du présent chapitre.

Article R. 263-15

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le service de santé au travail interentreprises peut employer des docteurs en médecine non titulaires des diplômes mentionnés à l'article Lp. 263-9 à condition qu'ils ne représentent pas plus de cinquante pour cent de l'effectif total des médecins en poste et sous réserve de l'accord du directeur du travail et de l'emploi.

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

Avant son entrée en fonction chaque médecin du travail est tenu de s'enregistrer auprès de la direction des affaires sanitaires et sociales conformément aux dispositions du code de santé publique de Nouvelle-Calédonie et de communiquer ses diplômes.

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la section 3 « Actions et information du médecin du travail » du présent chapitre.

Article R. 263-16

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions, dans le cadre des missions définies à l'article R. 263-13. Elles sont exclusives de toute autre fonction dans les entreprises dont il a la charge et dans le service de santé au travail interentreprises dont il est salarié.

Toutefois, le médecin du travail peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits, aux collaborateurs médecins, aux internes, aux infirmiers, aux assistants de service de santé au travail ou, lorsqu'elle est mise en place, aux membres de l'équipe pluridisciplinaire. Pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent du code de la santé publique, ces activités sont exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels de santé déterminées par les dispositions de ce code.

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la section 3 « Actions et information du médecin du travail » du présent chapitre.

Article R. 263-17

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les dispositions de l'article Lp. 263-9 ne sont pas applicables aux médecins exerçant dans le cadre des conventions prévues à l'article 11 de la délibération n° 50/CP du 10 mai 1989 relative à la médecine du travail ainsi qu'aux médecins du travail liés par un contrat de plein emploi avec une entreprise où ils n'exercent la médecine du travail qu'à temps partiel, l'autre partie de leur temps étant consacrée à la médecine de soin dans les dispensaires de ces entreprises.

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la section 3 « Actions et information du médecin du travail » du présent chapitre.

Article R. 263-18

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail peut être remplacé durant son absence.

Lorsque la durée de l'absence excède trois mois, son remplacement est de droit.

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

Lorsque la durée de l'absence est inférieure à trois mois, le médecin du travail peut être remplacé par un médecin du travail, par un collaborateur médecin, par un interne en médecine du travail dans les conditions mentionnées à l'article Lp. 4131-3 du code de la santé publique applicable en Nouvelle-Calédonie.

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la section 3 « Actions et information du médecin du travail » du présent chapitre.

Article R. 263-19

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail est recruté avec l'accord, soit du comité d'entreprise pour un service médical autonome, soit du conseil d'administration du service interentreprises. Les nominations de médecins sont portées à la connaissance des membres du conseil d'administration.

NB : Le présent article dans sa rédaction antérieure à la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 faisait partie de la section 3 « Actions et information du médecin du travail » du présent chapitre.

Sous-section 2 : Collaborateur médecin

Remplacée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article. R. 263-20

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le service de santé au travail ou l'employeur ou le service médical interentreprises du travail peut recruter des collaborateurs médecins. Ces médecins s'engagent à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins. Ils sont encadrés par un médecin qualifié en médecine du travail qu'ils assistent dans ses missions.

Les collaborateurs médecins communiquent leurs titres avant leur embauche.

Ils exercent leurs fonctions dans les conditions fixées aux articles R. 263-21 et R. 263-22.

Article R. 263-21

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le collaborateur médecin remplit les missions que lui confie le médecin du travail qui l'encadre, dans le cadre du protocole écrit, prévu à l'article R.263-16 et validé par ce dernier, en fonction des compétences et de l'expérience qu'il a acquises.

Ce protocole définit notamment les conditions dans lesquelles le collaborateur médecin procède aux examens prévus dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié.

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

Article R. 263-22

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le collaborateur médecin dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions et suivre la formation mentionnée à l'article R. 263-20.

Il ne peut subir de discrimination en raison de l'exercice de ses missions.

Sous-section 3 : Interne en médecine du travail

Créée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-23

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les services de santé au travail peuvent être agréés, dans les conditions prévues par convention cadre conclue entre la Nouvelle-Calédonie, l'université de médecine de Bordeaux et l'Agence Régionale de Santé de Nouvelle Aquitaine, comme organismes extrahospitaliers accueillant en stage les étudiants de troisième cycle des études médicales inscrits au diplôme d'études spécialisées de médecine du travail.

Article R. 263-24

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Conformément au code de la santé publique applicable en Nouvelle-Calédonie, peuvent être autorisés à exercer la médecine du travail en remplacement d'un médecin du travail temporairement absent, l'étudiant en troisième cycle préparant le diplôme d'étude spécialisé en médecine du travail disposant du niveau d'études requis à l'article R. 263-23 et autorisé par l'ordre des médecins.

L'étudiant en troisième cycle préparant le diplôme d'étude spécialisé en médecine du travail peut aussi être autorisé à exercer la médecine du travail dans l'attente de la prise de fonction d'un médecin du travail.

Sous-section 4 : Personnel infirmier et premiers secours

Créée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-25

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

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

L'infirmier est recruté dans un service de santé au travail selon les conditions prévues par les dispositions du code de la santé publique applicable en Nouvelle-Calédonie. Si l'infirmier n'a pas suivi une formation en santé au travail, l'employeur l'y inscrit au cours des vingt-quatre mois qui suivent son recrutement et favorise sa formation continue.

Article R. 263-26

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Dans le respect des dispositions du code de la santé publique applicable en Nouvelle-Calédonie, l'infirmier exerce ses missions propres ainsi que celles définies par le médecin du travail, sur la base du protocole mentionné à l'article Lp. 263-17.

Article R. 263-27

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Un entretien infirmier peut être mis en place pour réaliser les activités confiées à l'infirmier par le protocole prévu à l'article R.263-16. Cet entretien donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi qui ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié.

L'infirmier peut également, selon les mêmes modalités, effectuer des examens complémentaires et participer à des actions d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui dans le respect des règles liées à l'exercice de la profession d'infirmier déterminées en application de l'article R. 263-25.

Article R. 263-28

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les missions de l'infirmier sont exclusivement préventives, à l'exclusion des situations d'urgence.

Article R. 263-29

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les employeurs disposant d'un service médical autonome et le directeur du service de santé au travail interentreprises, en ce qui le concerne, recrutent le personnel infirmier et secrétaire nécessaire à l'exécution des tâches techniques et administratives effectuées dans les services de santé au travail.

Dans les exploitations industrielles, agricoles ou minières présentant un risque potentiel lié à leur éloignement d'un centre médical, au délai d'intervention des secours ou aux conditions de travail, un personnel infirmier est recruté si le médecin du travail et le comité d'entreprise en font la demande.

Si l'employeur conteste la demande, la décision est prise par l'inspecteur du travail.

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

Article R. 263-30

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, dans chaque chantier occupant vingt personnes au moins pendant plus de quinze jours où sont effectués des travaux dangereux, un membre du personnel reçoit l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.

Le personnel titulaire d'une attestation de compétences en sauvetage secourisme du travail bénéficie d'un recyclage tous les deux ans. Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie précise les différents modes d'agrément pour la formation de secouriste.

Les salariés ainsi formés ne peuvent pas être considérés comme tenant lieu des infirmières ou infirmiers prévus à l'article R. 263-25.

Lorsque l'activité d'une entreprise ou établissement comporte un travail de jour et de nuit, et en l'absence d'infirmière ou d'infirmier, ou lorsque leur nombre ne permet pas d'assurer une présence permanente de ce personnel, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades.

Ces mesures, précisant notamment les emplacements des postes de secours et des boîtes de secours, sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article R.263-30-1

Créé par la délibération n°307 du 4 mai 2023 – Art. 1er

Dans tous les établissements et sur tous chantiers du gros œuvre et du second œuvre du bâtiment et des travaux publics ainsi que dans tous véhicules et engins, l'employeur met à disposition des travailleurs une boîte de premiers secours.

L'employeur décide, après avis, s'il en existe, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel, de l'emplacement, du type et du nombre de boîtes de premiers secours en fonction du nombre de salariés, de la configuration de l'entreprise et de la dangerosité du travail effectué.

L'employeur informe les salariés des modalités d'utilisation des boîtes de premiers secours et leur précise notamment les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être utilisées en l'absence d'un personnel formé au sauvetage secourisme du travail.

L'employeur met également à disposition des salariés en situation de travail isolé une trousse individuelle de premiers secours, sauf lorsque cette situation résulte de l'utilisation isolée et continue d'un engin déjà pourvue d'une boîte de premiers secours.

Les boîtes de premiers secours de l'entreprise ainsi que les trousses individuelles font l'objet d'une vérification annuelle visant à contrôler leur contenu et le cas échéant, la date de validité des médicaments qu'elles contiennent. Après utilisation, les boîtes et trousses de premiers secours sont reconditionnées.

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

Un arrêté du gouvernement fixe les caractéristiques, le contenu et les modalités de contrôle des boîtes et trousses de premiers secours. Le contenu des boîtes de premiers secours peut être renforcé en fonction des besoins particuliers des établissements ou des chantiers sur prescription écrite du médecin du travail.

Article R.263-30-2

Créé par la délibération n°307 du 4 mai 2023 – Art. 1er

I - En cas de manquement aux dispositions de l'article R. 263-30-1, l'employeur peut être assujetti au versement d'une amende administrative d'un montant de 30 000 frs pouvant être doublé en cas de récidive dans un délai de deux ans.

II - L'amende est prononcée par l'autorité compétente, sur rapport de l'agent de contrôle, après que l'employeur a été mis à même de présenter ses observations.

NB : Conformément à l'article 2 de la délibération n°307 du 4 mai 2023, les articles R.263-30-1 et R.263-30-2 sont entrés en vigueur à compter du 16 novembre 2023.

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

Créée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-31

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'intervenant en prévention des risques professionnels a des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail. Il dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions.

Il ne peut subir de discrimination en raison de ses activités de prévention.

Il assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.

Article R. 263-32

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'intervenant en prévention des risques professionnels participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions d'analyse, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique les résultats de ses études au médecin du travail.

Article R. 263-33

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

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lorsque le service de santé au travail ne dispose pas des compétences techniques nécessaires à son intervention, il fait appel, le cas échéant, à un spécialiste de ladite technicité.

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

Créée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-34

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Dans le service de santé au travail interentreprises, l'assistant de service de santé au travail apporte une assistance administrative au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans leurs activités.

Il contribue également à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, par le biais de la fiche d'entreprise, notamment dans les entreprises de moins de vingt salariés. Il participe à l'organisation, à l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé au travail et des actions du service dans ces mêmes entreprises.

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

Remplacée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Sous-section 1 : Action sur le milieu du travail

Créée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-35

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des services de santé au travail définie à l'article Lp. 263-2. Elles comprennent notamment :

1° La visite des lieux de travail ;

2° L'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;

3° L'identification et l'analyse des risques professionnels ;

4° L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;

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

5° La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;

6° La participation aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

7° la réalisation des mesures métrologiques ;

8° L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;

9° Les enquêtes épidémiologiques ;

10° La formation aux risques spécifiques ;

11° L'étude de toute nouvelle technique de production ;

12° L'élaboration des actions de formation à la sécurité et à celle des secouristes.

Article R. 263-36

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les actions sur le milieu de travail sont menées :

1° Dans les entreprises disposant d'un service autonome de santé au travail, par le médecin du travail, en collaboration avec les services chargés des activités de protection des salariés et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise ;

2° Dans les entreprises relevant du service de santé au travail interentreprises, par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sous la conduite du médecin du travail et dans le cadre des objectifs fixés par le projet pluriannuel prévu à l'article Lp. 263-7. Préalablement à la visite d'information et de prévention ou de la visite médicale, l'employeur transmet la fiche de risques professionnels.

Article R. 263-37

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Après information de l'employeur ou de son représentant, les membres de l'équipe pluridisciplinaire ont libre accès aux lieux de travail, sous l'autorité du médecin du travail.

Il y réalise des visites soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article R. 263-38

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

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

L'employeur ou le directeur du service de santé au travail interentreprises prend toutes mesures pour permettre au médecin du travail de consacrer à ses missions en milieu de travail le temps nécessaire, dans le cadre des actions mentionnées à l'article R. 263-35.

Article R. 263-39

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire peut demander l'élaboration d'un plan pour la qualité des relations de travail conformément à l'article Lp. 113-4.

Il peut également solliciter des bilans ergonomiques à la charge de l'employeur.

Les résultats sont mentionnés sur la fiche d'entreprise.

Article R. 263-40

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire sont informés :

1° De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi. L'employeur transmet notamment au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par le fournisseur de ces produits ;

2° Des résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans les domaines mentionnés à l'article R. 263-13.

Article R. 263-41

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire a accès à tous les documents non nominatifs rendus obligatoires par le présent chapitre.

Ce droit d'accès s'exerce dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données ainsi que la protection des informations mentionnées à l'article R. 263-45.

Article R. 263-42

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

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

L'employeur prend en considération les avis et les préconisations présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail.

Article R. 263-43

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, la décision est prise par l'inspecteur du travail.

Le médecin du travail avertit l'employeur, qui informe les travailleurs concernés ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des risques éventuels et des moyens de protection dont il doit être fait usage.

Article R. 263-44

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et les résultats des études menées par lui ou par l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre de leur action en milieu de travail. L'employeur porte ces rapports et résultats à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article R. 263-45

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Il est interdit au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

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

Créée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Paragraphe 1 : Visite d'information et de prévention

Créée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

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

Article R. 263-46

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article Lp. 263-17 dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Article R. 263-47

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

La visite d'information et de prévention dont bénéficie le travailleur est individuelle. Elle a notamment pour objet :

1° D'interroger le salarié sur son état de santé ;

2° De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;

3° De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;

4° D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;

5° De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Article R. 263-48

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est ouvert par le professionnel de santé du service de santé au travail, sous l'autorité du médecin du travail dans les conditions prévues à l'article Lp. 263-24.

Article R. 263-49

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

A l'issue de toute visite d'information et de prévention, si elle n'a pas été réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail dans le respect du protocole à l'article R.263-16.

Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

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

Article R. 263-50

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur à l'issue de toute visite d'information et de prévention.

Article R. 263-51

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 263-53, dans les trois ans précédant son embauche, l'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

2° Le professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 263-17 est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;

3° Aucune mesure formulée au titre de l'article Lp. 263-19 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application de l'article Lp. 263-20 n'a été émis au cours des cinq dernières années ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 263-53 au cours des trois dernières années.

Article R. 263-52

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le travailleur bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 263-17, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail dans le cadre du protocole mentionné à l'article Lp. 263-17.

Article R. 263-53

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les catégories mentionnées à l'article Lp. 473-7, les travailleurs de nuit, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit prévu au troisième alinéa de l'article Lp. 263-17, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

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

Le suivi peut être réalisé par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 263-6.

Article R. 263-54

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Tout salarié âgé de moins de dix-huit ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 263-17 préalablement à son affectation sur le poste ou dans les 8 jours suivant l'embauche.

Article R. 263-55

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Toute femme enceinte, venant d'accoucher ou qui allaite peut, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elle le souhaite, être orientée vers le médecin du travail dans le respect du protocole mentionné au troisième alinéa de l'article Lp. 263-17. Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Article R. 263-56

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lors de la visite d'information et de prévention, le travailleur relevant des catégories mentionnées à l'article Lp.473-7 est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Le médecin du travail, dans le cadre du protocole mentionné à l'article Lp. 263-17, détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé qui peut être réalisé par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de ce même article.

Article R. 263-57

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R. 263-59, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de suivi individuel renforcé prévues au paragraphe 2 de la présente sous-section 2.

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

Créée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

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

Article R. 263-58

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R. 263-59 bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé selon des modalités définies par le présent paragraphe.

Article R. 263-59

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

I. - Les postes présentant des risques particuliers mentionnés à l'article Lp. 263-18 sont ceux exposant les travailleurs :

1° A l'amiante ;

2° Au plomb ;

3° Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;

4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 comprenant respectivement d'une part, les agents biologiques pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs et d'autre part, les agents biologiques provocant des maladies graves chez l'homme et constituant un danger sérieux pour les travailleurs.

5° Aux rayonnements ionisants ;

6° Au risque hyperbare ;

7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages ;

8° A tout risque de chute de hauteur.

II. - Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique.

III. - S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées au I, par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés à l'article Lp. 263-18, après avis du ou des médecins concernés et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article Lp. 263-2 et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 263-13.

Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à disposition du directeur du travail et de l'emploi. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

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

Article R. 263-60

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le suivi individuel renforcé comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article R. 263-46. Il est effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste ou dans les 21 jours qui suivent le recrutement.

Cet examen a notamment pour objet :

1° De s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ou l'a affecté, notamment en vérifiant la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur qui y est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ;

2° De rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;

3° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;

4° D'informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;

5° De sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Article R. 263-61

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Cet examen ainsi que son renouvellement donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude rendu conformément aux dispositions de l'article Lp. 263-20. Cet avis d'aptitude ou d'inaptitude est transmis au travailleur et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé.

Article R. 263-62

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin du travail dans les conditions prévues à l'article Lp. 263-24.

Article R. 263-63

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

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

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

2° Le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur ;

3° Aucune mesure formulée au titre de l'article Lp. 263-19 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application de l'article Lp. 263-20 n'a été émis au cours des deux dernières années.

Article R. 263-64

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, tels que définis à l'article R. 263-59, bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à quatre ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 263-17 au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.

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

Créée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-65

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil de la CAFAT, ou du travailleur.

Article R. 263-66

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Au cours de l'examen de pré reprise, le médecin du travail recommande en tant que de besoin :

1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;

2° Des préconisations de reclassement ;

3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

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

A cet effet, il s'appuie en tant que de besoin sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.

Article R. 263-67

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le salarié bénéficie d'un examen médical de reprise par le médecin du travail :

1° Après un congé de maternité ;

2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3° Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Article R. 263-68

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'examen de reprise a pour objet :

1° De vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;

2° D'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de pré reprise ;

3° De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;

4° D'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

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

Créée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-69

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

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

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

Paragraphe 5 : Examens complémentaires

Créée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-70

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires :

1° A la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;

2° Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur ;

3° Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur.

Le médecin du travail informe l'employeur du suivi du dossier.

Article R. 263-71

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les examens complémentaires sont à la charge de l'employeur lorsqu'il dispose d'un service autonome de santé au travail et du service de santé au travail interentreprises dans les autres cas.

Le médecin du travail réalise ou fait réaliser ces examens au sein du service de santé au travail ou l'externalise. Ces derniers sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat.

Le salarié dispose d'un délai de trois mois à compter de la prescription de l'examen pour le réaliser et transmettre les éléments au médecin du travail.

Article R. 263-72

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par un médecin du travail désigné par la direction du travail et de l'emploi.

Article R. 263-73

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Paragraphe 6 : Déclaration d'inaptitude

Créée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-74

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

1° S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;

2° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;

3° S'il a procédé à un échange avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

Lorsque le médecin du travail sollicite l'employeur pour envisager les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste, l'employeur répond au médecin du travail dans un délai qui ne peut excéder 15 jours.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision d'inaptitude, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas vingt-et-un jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

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

Article R. 263-75

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du travailleur.

Article R. 263-76

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

Article R. 263-77

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

La décision de l'inspecteur du travail mentionnée à l'article Lp. 263-23 ne peut être contestée que devant le tribunal administratif dans un délai de trois semaines à compter de sa notification.

NB : Conformément au II de l'article II de la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020, les dispositions du présent article s'appliquent aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail à compter de l'entrée en vigueur de la délibération précitée.

Sous-section 3 : Fiche d'entreprise

Créée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-78

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Pour chaque entreprise de plus de cinq salariés, le médecin du travail ou, dans le service de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

Dans les secteurs à risque, la fiche d'entreprise est établie en deçà du seuil des cinq salariés.

Article R. 263-79

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

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

La fiche d'entreprise est transmise à l'employeur. Elle est tenue à la disposition de la direction du travail et de l'emploi. Elle peut être consultée par les agents des services de prévention de la CAFAT.

Elle est présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel en même temps que le rapport d'activité annuel prévu à l'article Lp. 263-8.

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

Créée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Paragraphe 1 : Suivi individuel de l'état de santé

Créée par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-80

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Pour les travailleurs temporaires, les visites prévues par les paragraphes 1 et 2 de la présente section sont réalisées par le service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire s'il est constitué ou par le service de santé au travail interentreprises. Les entreprises de travail temporaire ont également la possibilité de s'adresser, sous réserve de leur accord, au service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le travailleur temporaire.

Les entreprises de travail temporaire recourant à cette faculté communiquent au service de santé au travail concerné les coordonnées de leur service de médecine du travail habituel afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services dans le respect des obligations de confidentialité.

Article R. 263-81

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Si le travailleur est affecté, le cas échéant en cours de mission, à un poste à risque mentionné à l'article R. 263-59 pour lequel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé mentionné au paragraphe 2 de la sous-section 2 de la section 3, l'entreprise utilisatrice organise un examen médical d'aptitude pour ce poste.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononce, le cas échéant, sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur à occuper ce poste de travail.

Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé du résultat de cet examen.

L'entreprise de travail temporaire est informée par écrit de l'avis rendu par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice.

Article R. 263-82

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

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

Les visites réalisées peuvent être effectuées pour plusieurs emplois, dans la limite de trois.

Article R. 263-83

Il n'est pas réalisé de nouvelle visite d'information et de prévention par le personnel de santé du service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;

2° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

3° Aucun avis médical formulé au titre des articles Lp. 263-19 ou avis d'inaptitude rendu en application de l'article Lp. 263-20 n'a été émis au cours des deux dernières années.

Un document est transmis à l'entreprise de travail temporaire attestant de la non nécessité de réaliser une nouvelle visite.

Article R. 263-84

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Il n'est pas réalisé de nouvel examen médical d'aptitude avant la nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :

1° Le médecin du travail a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;

2° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

3° Aucun avis médical formulé au titre des articles Lp. 263-19 ou avis d'inaptitude rendu en application de l'article Lp. 263-20 n'a été émis au cours des deux dernières années.

Un document est transmis à l'entreprise de travail temporaire attestant de la non nécessité de réaliser une nouvelle visite.

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

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

Article R. 263-85

Créé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 1er

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

Lors de la signature du contrat de mise à disposition du travailleur temporaire, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice se transmettent l'identité de leur service de santé au travail.

L'entreprise utilisatrice indique à l'entreprise de travail temporaire si le poste de travail occupé par le travailleur présente des risques particuliers mentionné à l'article R.263-59.

Les médecins du travail de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice sont également informés.

Les informations nécessaires à l'exercice des missions de médecine du travail au bénéfice des travailleurs temporaires sont communiquées par l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice et aux autres entreprises de travail temporaire intéressées.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire échangent les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Chapitre IV : Contrôle

Section 1 : Mises en demeure

Article R. 264-1

La mise en demeure mentionnée à l’article Lp. 264-2 est faite par écrit. Elle est datée et signée.

Article R. 264-2

Sauf disposition contraire, le délai mentionné aux articles Lp. 264-2 et Lp. 264-4 ne peut être inférieur à quatre jours.

Article R. 264-3

La mise en demeure mentionnée à l’article Lp. 264-4 est faite par écrit, datée et signée. Elle est notifiée à l’employeur ou à son représentant par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Elle est insérée dans le registre mentionné au 2° de l’article Lp. 422-2.

Article R. 264-4

La réclamation mentionnée à l’article Lp. 264-6 est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le directeur du travail et de l’emploi statue dans le délai de vingt-et-un jours à compter de la présentation de cette lettre. Si les nécessités de l'instruction de la réclamation l'exigent, ce délai peut être prolongé d'une nouvelle période de vingt-et-un jours. Il en est alors donné avis à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

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

Section 2 : Procédure de référé

Pas de dispositions.

Section 3 : Arrêts temporaires

Article R. 264-5

Pour l'application de l'article Lp. 264-8, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail par délégation de l'inspecteur, relève les éléments caractérisant la situation de danger grave et imminent et précise les mesures qu'il prend pour y remédier. Sa décision, qui est d'application immédiate, fait l'objet d'un écrit.

Article R. 264-6

Modifié par la délibération n° 85 du 25 août 2010 – Art. 30

Lorsque l'employeur ou son représentant est présent sur le lieu du constat, la décision lui est remise directement contre récépissé.

A défaut, elle est adressée d'urgence à l'employeur par tous moyens appropriés et confirmée au plus tard dans le délai d'un jour franc par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Toutefois, cette décision, ou copie de celle-ci dans le cas où elle lui a déjà été adressée dans les formes prévues à l'alinéa précédent, est remise directement, contre récépissé, à l'employeur qui s'est porté à la rencontre de l'inspecteur du travail. Cette procédure se substitue alors à celle définie à l'alinéa précédent.

Lorsque la décision a été remise directement à son représentant, copie en est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans le délai mentionné au deuxième alinéa.

Article R. 264-7

L'employeur ou son représentant avise, par écrit, l'inspecteur ou le contrôleur du travail des mesures qu'il a prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent.

Cette lettre est remise directement contre récépissé à l'inspecteur ou au contrôleur du travail ou lui est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article R. 264-8

L'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur dont il relève, vérifie d'urgence, et au plus tard dans un délai de deux jours à compter de la date de remise ou de réception de la lettre de l'employeur ou de son représentant prévue à l'article précédent, le caractère approprié des mesures prises pour faire cesser la cause de danger grave et imminent.

La décision d'autorisation ou de refus d'autorisation de reprise des travaux motivé par l'inadéquation ou l'insuffisance de ces mesures est notifiée dans les formes et les délais définis à l'article R. 264-6.

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

Article R. 264-9

Un arrêté du gouvernement précise les mentions qui figurent sur les décisions mentionnées aux articles R. 264-5 et R. 264-8.

Chapitre V : Dispositions applicables aux lieux de travail

Pas de dispositions.

Chapitre VI : Equipements de travail et moyens de protection

Pas de dispositions.

Chapitre VII : Prévention de certains risques d'exposition

Pas de dispositions.

Chapitre VIII : Prévention des risques liés à certaines activités ou opérations

Pas de dispositions.

Chapitre IX : Dispositions pénales

Article R. 269-1

Le fait de ne pas procéder à la déclaration d'ouverture d'un chantier mentionnée l'article R. 261-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

En cas de récidive, l'amende applicable est celle prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R. 269-2

Les infractions aux dispositions des articles R. 263-2 et suivants relatives à la médecine du travail sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Article R. 269-3

Créé par la délibération n° 26 du 09 décembre 2009 – Art. 5

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

Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques dans le dossier de l'évaluation des risques est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal

Livre III : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Pas de dispositions.

Titre II : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Chapitre I : Statut juridique

Section 1 : Objet et constitution

Article R. 321-1

Le dépôt prévu à l'article Lp. 321-3 a lieu à la mairie de la localité où le syndicat est établi. Le maire communique les statuts au Procureur de la République.

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

Section 2 : Capacité civile

Pas de dispositions.

Section 3 : Union de syndicats

Pas de dispositions.

Section 4 : Marques syndicales

Pas de dispositions.

Section 5 : Ressources et moyens

Créée par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-III

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

Créée par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-III

Aucune disposition réglementaire.

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

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

Créée par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-III

Article R. 321-2

Créé par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-III

A défaut d'accord collectif étendu, les dispositions des articles R. 321-3 à R. 321-6 sont applicables à l'association mentionnée à l'article Lp. 321-24, agréée par le gouvernement. L'agrément est délivré par le gouvernement à l'association dont les statuts sont conformes aux dispositions des articles R. 321-3 à R. 321-6.

Un arrêté du gouvernement fixe les modalités de délivrance de l'agrément.

Article R. 321-3

Créé par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-III

L'association « association paritaire interprofessionnelle de concours au financement de permanents syndicaux » (APICFPS) est constituée d'une assemblée plénière paritaire composée d'autant de membres dans le collège patronal que dans le collège salarial.

L'association est administrée par un conseil d'administration composé d'autant de représentants des organisations syndicales de salariés que de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel.

L'association est gérée par un bureau composé de quatre membres élus par les membres du conseil d'administration.

Article R. 321-4

Créé par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-III

La présidence de l'association « association paritaire interprofessionnelle de concours au financement de permanents syndicaux » (APICFPS) est assurée par un représentant des organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel.

La vice-présidence de l'association est assurée par un représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau interprofessionnel.

Le trésorier et le secrétaire sont désignés alternativement dans chaque collège.

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

Article R. 321-5

Créé par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-III

Les comptes de l'association « association paritaire interprofessionnelle de concours au financement de permanents syndicaux » (APICFPS) sont certifiés annuellement par un commissaire aux comptes.

Article R. 321-6

Créé par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-III

L'association « association paritaire interprofessionnelle de concours au financement de permanents syndicaux » (APICFPS) adopte des statuts et un règlement intérieur.

Article R. 321-7

Créé par la délibération n° 59/CP du 30 mars 2017 – Art. 1er-III

Le plafond de la contribution, mentionnée à l'article Lp 321-27 est celui appliqué pour les « autres régimes » de la CAFAT.

Sont exclues du calcul de l'assiette de cotisation, les rémunérations des salariés titulaires des contrats de travail prévus aux articles Lp. 483-1, Lp. 522-1, Lp. 531-1, Lp. 532-1 et Lp. 533-1.

Chapitre II : Représentativité syndicale

Section 1 : Mesure de l'audience des organisations syndicales de salariés

Créée par la délibération n° 183/CP du 3 octobre 2025 – Art. 1er

Article R. 322-1

La moyenne générale de voix mentionnée au septième alinéa de l'article Lp. 322-1 est constituée par l'obtention cumulative d'une moyenne générale de voix au moins égale à 5% du total des suffrages valablement exprimés, tous collèges confondus, au cours de la période de référence prévue à l'article R. 322-5 par les organisations syndicales de salariés :

- Dans le secteur privé, lors des élections des délégués du personnel titulaires ;

- Dans le secteur public, lors des élections des délégués du personnel titulaires des agents non fonctionnaires ;

- Dans le secteur public, lors des élections des représentants des fonctionnaires aux commissions administratives paritaires.

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

Article R. 322-2

Complété par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 3 I

La moyenne générale de voix mentionnée à l'article Lp. 322-2, est constituée par l'obtention par les organisations syndicales de salariés, lors des élections des délégués du personnel titulaires, d'une moyenne générale de voix au moins égale à 5% du total des suffrages valablement exprimés, tous collèges confondus, au cours de la période de référence prévue à l'article R. 322-5.

Seules sont prises en compte pour l'appréciation de la moyenne générale des voix, les élections des délégués du personnel dont les procès-verbaux ont été transmis à la direction du travail et de l'emploi conformément à l'article R. 341-5.

Section 2 : Mesure de l'audience des organisations syndicales d'employeurs

Créée par la délibération n° 183/CP du 3 octobre 2025 – Art. 1er

Article R. 322-2-1

Créée par la délibération n° 183/CP du 3 octobre 2025 – Art. 1er

L'audience de l'organisation syndicale d'employeurs candidate, mentionnée au 8e alinéa de l'article Lp. 322-2, correspond à la moyenne résultant :

• pour 50%, de la part des entreprises directement adhérentes à l'organisation syndicale sur le total des entreprises adhérentes à des organisations syndicales candidates ;

• pour 25%, de la part des salariés des entreprises directement adhérentes à l'organisation syndicale sur le total des salariés des entreprises adhérentes à des organisations syndicales candidates ;

• pour 25%, du taux d'autonomie financière de l'organisation syndicale candidate sur le total du taux d'autonomie financière des organisations syndicales candidates.

Le taux d'autonomie financière d'une organisation syndicale d'employeurs correspond à la part de ses ressources propres sur le total de ses ressources financières.

Article R. 322-2-2

Créée par la délibération n° 183/CP du 3 octobre 2025 – Art. 1er

I - Pour l'application des alinéas 8 à 11 de l'article Lp. 322-2, est considérée comme entreprise adhérente toute entité juridique de droit privé inscrite au Répertoire d'Identification Des Entreprises et des Établissements, qui emploie ou non du personnel salarié, dès lors qu'elle verse une cotisation, conformément aux règles fixées par l'organisation professionnelle d'employeurs à laquelle elle adhère.

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

Lorsque plusieurs établissements d'une entreprise adhèrent à une même organisation professionnelle d'employeurs, n'est prise en compte qu'une seule adhésion à cette organisation au titre de cette entreprise.

Sont également prises en compte comme entreprises adhérentes celles qui, selon les modalités fixées par une délibération de l'organe compétent de l'organisation syndicale s'acquittent d'une cotisation dont le montant est réduit, pour tenir compte d'une adhésion en cours d'année.

Le nombre d'entreprises adhérentes est apprécié au 31 décembre de l'année précédant l'année de mesure de l'audience patronale.

II- Pour être pris en compte, l'adhérent doit avoir acquitté au plus tard le 31 mars de l'année de mesure de l'audience patronale, l'intégralité des cotisations dues au titre de l'année précédente.

Lorsque l'adhésion de plusieurs entreprises est effectuée par l'une d'entre elles pour le compte des autres avec l'accord écrit de celles-ci, chaque entreprise est prise en compte pour la mesure de l'audience comme adhérente dès lors que sa cotisation est versée conformément aux alinéas 1 à 5 ci-dessus.

III - Pour le décompte du nombre de salariés prévu à l'article Lp. 322-2, sont pris en compte les salariés des entreprises adhérentes titulaires d'un contrat de travail au cours du mois de décembre de l'année précédant l'année de mesure de l'audience patronale et figurant sur les déclarations sociales des entreprises adhérentes transmises aux organismes de protection sociale.

IV - Pour le calcul du taux d'autonomie financière prévu à l'article Lp. 322 -2 sont exclues du calcul des ressources propres de l'organisation syndicale candidate :

• les aides financières publiques de toute nature ;

• les sommes reçues dans le cadre du financement des permanents syndicaux prévu à l'article Lp. 321-26.

Article R. 322-2-3

Créée par la délibération n° 183/CP du 3 octobre 2025 – Art. 1er

I - Le commissaire aux comptes compétent en application du 13e alinéa de l'article Lp. 322-2 atteste conformément aux dispositions de la présente section :

- le nombre d'entreprises directement adhérentes de l'organisation syndicale d'employeurs candidate à l'établissement de sa représentativité tel que mentionné à l'article R.322-2-2 ;

- le nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises tel que mentionné à l'article R.322-2-2 ;

- le montant des ressources financières de l'organisation syndicale d'employeurs permettant de calculer le taux d'autonomie financière tel que défini à l'article R.322-2-2.

II - Pour l'établissement de l'attestation, le commissaire aux comptes dispose :

- du formulaire renseigné par l'organisation syndicale d'employeurs candidate portant sur les données relatives au nombre d'entreprises directement adhérentes, au nombre de salariés de ces mêmes entreprises et au montant des ressources financières de l'organisation syndicale. Le modèle de ce formulaire est arrêté par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

- d'un accès à des données agrégées non nominatives permettant d'apprécier le nombre de salariés des entreprises adhérentes titulaires d'un contrat de travail au cours du mois de décembre de l'année précédant

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

l'année de mesure de l'audience patronale.et figurant sur les déclarations sociales des entreprises. Le commissaire aux comptes, assurant dans ce cadre une mission de service public pour le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, est habilité à demander cette communication de données auprès de l'organisme social compétent en Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article Lp, 104-1 de la loi du pays n° 2001016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale.

L'attestation du commissaire aux comptes est accompagnée d'une fiche de synthèse dont le modèle est arrêté par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Section 3 : Candidatures des organisations syndicales

Créée par la délibération n° 183/CP du 3 octobre 2025 – Art. 2

Article R. 322-3

Remplacé par la délibération n° 183/CP du 3 octobre 2025 – Art. 2

Pour l'application des articles Lp. 3221 et Lp. 322-2, les organisations syndicales voulant se voir reconnaître la qualité d'organisation syndicale représentative, transmettent au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie un dossier permettant d'apprécier le respect des différents critères et conditions exigés pour bénéficier de cette reconnaissance.

Les modalités de dépôt du dossier de candidature et ses pièces justificatives sont fixées par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie constate, par arrêté, la liste des organisations syndicales représentatives au sens des articles Lp. 322-1 et Lp. 322-2.

Section 4 : Attribution des sièges

Créée par la délibération n° 183/CP du 3 octobre 2025 – Art. 3

Article R. 322-4

Modifié par la délibération n° 183/CP du 3 octobre 2025 – Art. 3

Dans les organismes où il est prévu une représentation des organisations syndicales, seules les organisations reconnues représentatives dans le champ de compétence de ces organismes bénéficient de l'attribution des sièges.

Lorsqu'il y a moins de sièges que d'organisations reconnues représentatives, les sièges sont attribués aux organisations les plus représentatives.

Lorsqu'il y a plus de sièges que d'organisations reconnues représentatives, chacune d'elle bénéficie automatiquement d'un siège dans la commission. Le reliquat des sièges est :

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

- pour ce qui concerne les organisations syndicales de salariés, réparti proportionnellement selon la règle de la plus forte moyenne des voix obtenues aux élections des représentants du personnel organisées dans le champ de compétence de l'organisme concerné ;

- pour ce qui concerne les organisations syndicales d'employeurs, et ce, en l'absence de règles spécifiques prévues par un accord unanime conclu entre les organisations syndicales d'employeurs représentatives ou par une disposition législative ou réglementaire, réparti proportionnellement selon la règle de la plus forte moyenne d'une audience pondérée. L'audience pondérée retenue pour le calcul de la répartition des sièges correspond à la moyenne résultant :

- pour 50%, de la part des entreprises directement adhérentes à l'organisation syndicale sur le total des entreprises adhérentes à des organisations syndicales ayant obtenu une audience patronale au moins égale à 10% ;

- pour 25%, de la part des salariés des entreprises directement adhérentes à l'organisation syndicale sur le total des salariés des entreprises adhérentes à des organisations syndicales ayant obtenu une audience patronale au moins égale à 10% ;

- pour 25%, du taux d'autonomie financière de l'organisation syndicale candidate sur le total du taux d'autonomie financière des organisations syndicales ayant obtenu une audience patronale au moins égale à 10% ;

Le taux d'autonomie financière d'une organisation syndicale d'employeurs correspond à la part de ses ressources propres sur le total de ses ressources financières.

Section 5 : Période de référence

Créée par la délibération n° 183/CP du 3 octobre 2025 – Art. 4

Article R. 322-5

Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 3 II
Modifié par la délibération n°93/CP du 4 novembre 2022 – Art. 6

Au niveau de la Nouvelle-Calédonie, les périodes de référence mentionnées à l'article R. 322-1 recouvrent :

- Dans le secteur privé, les résultats des élections des délégués du personnel sur un cycle de deux années civiles précédant l'année de publication de l'arrêté du gouvernement ;

- Dans le secteur public, les résultats de la dernière élection des représentants des fonctionnaires aux commissions administratives paritaires locales ;

- Dans le secteur public, les résultats des dernières élections des délégués des agents contractuels en activité élus en application du titre III de la loi du pays n° 2021- 4 du 12 mai 2021 relative à la fonction publique de Nouvelle-Calédonie.

Article R. 322-6

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

Au niveau du secteur privé, la période de référence mentionnée à l'article R. 322-2 recouvre les résultats de la dernière élection des délégués du personnel titulaires sur un cycle de deux années civiles précédant l'année de publication de l'arrêté du gouvernement.

Section 6 : Aide destinée aux organisations syndicales

Créée par la délibération n° 183/CP du 3 octobre 2025 – Art. 5

Article R. 322-7

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 - Art. 1er

Le montant de l'aide destinée aux organisations syndicales de salariés, prévue à l'article Lp. 322-5, est calculé à raison d'une somme identique par tranche complète de cinq cents voix obtenues aux dernières élections ayant servi de base à la détermination de la représentativité au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

Le montant de la somme prévue à l'alinéa précédent, les modalités de versement et la nature des pièces justificatives à produire sont fixés par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 322-7-1

Créé par la délibération n° 183/CP du 3 octobre 2025 – Art. 5

Le montant de l'aide destinée aux organisations syndicales d'employeurs, prévue à l'article Lp. 322-5 est calculé à raison :

- d'une somme fixe répartie de manière égalitaire entre les organisations syndicales d'employeurs représentatives et correspondant à 40% de l'enveloppe financière attribuée à l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs représentatives ;

- d'une somme variable répartie entre les organisations syndicales d'employeurs représentatives au prorata d'une audience pondérée prévue correspondant à 60% de l'enveloppe financière attribuée à l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs représentatives ;

- pour 50%, de la part des entreprises directement adhérentes à l'organisation syndicale sur le total des entreprises adhérentes à des organisations syndicales ayant obtenu une audience patronale au moins égale à 10% ;

- pour 25%, de la part des salariés des entreprises directement adhérentes à l'organisation syndicale sur le total des salariés des entreprises adhérentes à des organisations syndicales ayant obtenu une audience patronale au moins égale à 10% ;

- pour 25%, du taux d'autonomie financière de l'organisation syndicale candidate sur le total du taux d'autonomie financière des organisations syndicales des organisations syndicales ayant obtenu une audience patronale au moins égale à 10%.

Le taux d'autonomie financière d'une organisation syndicale d'employeurs correspond à la part de ses ressources propres sur le total de ses ressources financières.

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

Article R. 322-8

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 - Art. 1er

Conformément aux dispositions relatives à la comptabilité publique, toute utilisation des sommes versées, frauduleuse ou non conforme à l'objet de l'aide tel que défini à l'article Lp. 322-5, entraîne l'obligation de restituer les sommes indûment perçues.

Article R. 322-9

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 - Art. 1er

Les organisations syndicales qui bénéficient de l'aide mentionnée à l'article R. 322-7 produisent annuellement un état comptable faisant apparaître l'affectation des sommes perçues au titre des aides accordées par la Nouvelle-Calédonie. Cet état comptable est revêtu d'une certification délivrée par une personne physique ou morale habilitée à exercer une profession comptable en Nouvelle-Calédonie.

Chapitre III : Exercice du droit syndical

Section 1 : Principes

Pas de dispositions.

Section 2 : Section syndicale

Pas de dispositions.

Section 3 : Délégué syndical

Article R. 323-1

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est fixé comme suit :

- De 50 à 999 salariés : 1 délégué ;

- De 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;

- De 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;

- De 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;

- Au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts occupant un effectif de cinquante salariés ou plus dans les conditions prévues à l'article Lp. 323-24, le nombre de délégués syndicaux est fixé par établissement conformément au tableau figurant aux alinéas précédents.

Article R. 323-2

Les nom et prénoms des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre qui lui est remise contre récépissé.

La date portée sur l'avis de réception ou le récépissé fait foi entre les parties.

Article R. 323-3

Le tribunal est saisi par voie de simple déclaration au secrétariat-greffe.

Article R. 323-4

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 323-33 est le directeur du travail et de l'emploi.

Chapitre IV : Dispositions pénales

Pas de dispositions.

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

Chapitre I : Objet et contenu des conventions et accords collectifs de travail

Pas de dispositions.

Chapitre II : Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail

Article R. 332-1

L'opposition est adressée à la direction du travail et de l'emploi, par lettre recommandée avec accusé de réception dans le délai de quinze jours qui suit la date de notification de cet accord.

Article R. 332-2

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 332-7 est le directeur du travail et de l'emploi.

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

Chapitre III : Domaines et périodicité de la négociation obligatoire en entreprise

Article R. 333-1

Le procès-verbal de désaccord mentionné à l'article Lp. 333-7 est déposé auprès de la direction du travail et de l'emploi, dans les mêmes formes que celles mentionnées à l'article R. 334-1.

Chapitre IV : Application des conventions et accords collectifs

Article R. 334-1

Modifié par la délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 – Art. 5

Le dépôt mentionné à l'article Lp. 334-1 est opéré en deux exemplaires dûment signés des parties auprès de la direction du travail et de l'emploi. Un récépissé est délivré au déposant. Le dépôt peut être réalisé par voie électronique, au moyen de la télédéclaration mise à disposition par l'administration.

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

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

Article R. 334-2

Pour les avenants soumis à la procédure d'examen accéléré mentionné à l'article Lp. 334-14, un avis relatif à l'extension envisagée de l'avenant est publié au Journal Officiel de la Nouvelle-Calédonie invitant les organisations intéressées à faire connaître leurs observations. Ces organisations disposent de quinze jours pour faire valoir leurs observations auprès du directeur du travail et de l'emploi. Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie saisit la commission consultative du travail en tenant compte pour prendre sa décision, de la représentativité des parties signataires.

L'arrêté d'extension est alors publié sans autre délai au Journal Officiel de Nouvelle-Calédonie.

Article R. 334-3

L'avis mentionné au premier alinéa de l'article Lp. 334-18 indique le lieu où la convention ou l'accord a été déposé et le service auprès duquel les observations doivent être présentées.

Toute organisation ou personne intéressée dispose d'un délai de quinze jours à compter de la publication de l'avis au Journal Officiel de la Nouvelle-Calédonie pour présenter ses observations. Elle peut prendre connaissance des textes déposés et peut en obtenir copie, sur sa demande.

Chapitre V : Dispositions pénales

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

Article R. 335-1

Sont punies des peines d'amendes prévues pour les contraventions de la cinquième classe, les infractions aux dispositions des alinéas 1 à 4 de l'article Lp. 333-4.

Article R. 335-2

Le fait pour un employeur de ne pas tenir à la disposition du personnel la convention ou l'accord auquel il est lié, ou de ne pas afficher un exemplaire dans chaque établissement, conformément aux dispositions de l'article Lp. 334-34, est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Article R. 335-3

Le fait pour un employeur de payer des salaires inférieurs à ceux fixés par une convention ou un accord ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension, est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés lésés et, en cas de pluralité de contraventions entraînant des peines de récidive, autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles contraventions.

Est puni des mêmes peines d'amende le fait pour un employeur de contrevenir aux stipulations relatives aux accessoires du salaire qui ont fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Est puni des mêmes peines l'employeur qui contrevient à des dispositions légales relatives aux accessoires du salaire.

Titre IV : LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Chapitre I : Délégués du personnel

Section 1 : Conditions de mise en place

Article R. 341-1

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 341-3 est le directeur du travail et de l'emploi.

Section 2 : Attributions

Article R. 341-2

La communication prévue au 2° de l'article Lp. 341-18 est faite dans les huit jours suivant la demande.

Section 3 : Nombre, élections et mandat

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

Sous-section 1 : Nombre

Article R. 341-3

Le nombre de délégués du personnel est fixé en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise, comme suit :

- De 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ;

- De 26 à 74 salariés : deux titulaires et deux suppléants ;

- De 75 à 99 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;

- De 100 à 124 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;

- De 125 à 174 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;

- De 175 à 249 salariés : six titulaires et six suppléants ;

- De 250 à 499 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;

- De 500 à 749 salariés : huit titulaires et huit suppléants ;

- De 750 à 999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants ;

- A partir de 1 000 salariés : un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Dans les cas définis aux articles Lp. 341-17 et Lp. 262-2, le nombre de délégués ci-dessus prévu est modifié, pendant la durée de la période où il n'y a pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les conditions suivantes :

- de 50 à 99 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;

- de 100 à 124 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants.

Sous-section 2 : Election

Article R. 341-4

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

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

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ce siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Article R. 341-5

Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 IV

Un procès-verbal type pour chaque tour de scrutin est établi conformément au modèle fixé par arrêté du gouvernement(1). Il est transmis par l'employeur, dans les quinze jours, à la direction du travail et de l'emploi.

NB (1) : Voir l'arrêté n° 2011-2523/GNC du 25 octobre 2011 fixant le modèle de procès-verbal type pour les élections au comité d'entreprise et des délégués du personnel.

Article R. 341-6

Le tribunal de première instance est saisi des contestations par voie de simple déclaration au secrétariat-greffe.

Cette déclaration n'est recevable que si elle est faite, en cas de contestation sur l'électorat, dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale et, en cas de contestation sur la régularité de l'élection, dans les quinze jours suivant cette dernière.

Dans les dix jours de sa saisine, le tribunal de première instance statue en dernier ressort, sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal de première instance est notifiée par le secrétariat-greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le délai du pourvoi en cassation est de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Les dispositions des alinéas 1, 3, 4 et 5 sont applicables aux demandes soumises au tribunal de première instance en application des articles Lp. 341-30 et Lp. 341-39.

Sous-section 3 : Durée et fin du mandat

Pas de dispositions.

Section 4 : Fonctionnement

Pas de dispositions.

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

Chapitre II : Comité d'entreprise

Section 1 : Conditions de mise en place et suppression

Article R. 342-1

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 342-4 est le directeur du travail et de l'emploi.

Section 2 : Attributions

Article R. 342-1-1

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 8

Le comité d'entreprise émet un avis au cours de deux réunions annuelles sur :

– le bilan du plan de formation de l'année précédente ;

– le projet de plan de formation de l'année suivante ;

– les demandes de congés pour formation reportés conformément aux dispositions des articles Lp. 542-3 et Lp. 542-4 ;

– les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage et des contrats associant emploi et formation.

Il lui est communiqué :

– la déclaration annuelle prévue à l'article Lp. 544-7 ;

– un bilan des congés pour formation accordés ;

– un bilan des contrats d'apprentissage et des contrats associant emploi et formation.

Article R. 342-1-2

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 8

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux délégués du personnel de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précités, les documents d'information qui précisent notamment la nature des prestations de formation proposées par l'employeur (actions de formation, accompagnement VAE et bilans de compétence), les conditions de leur organisation, les effectifs concernés par catégorie professionnelle et par sexe, les conditions financières de leur exécution.

La situation de l'emploi, mentionnée à l'article Lp. 342-22, est analysée en retraçant l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe, y compris pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés temporaires et les salariés appartenant à une entreprise extérieure.

L'employeur doit également préciser les motifs l'ayant amené à recourir à ces trois catégories de personnel.

Article R. 342-3

Dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article Lp. 342-28, la communication du rapport de la commission économique ou du comité d'entreprise est faite dans les huit jours suivant la demande.

Article R. 342-4

Lorsque le comité d'entreprise a saisi l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, en application de l'article Lp. 342-28, celui-ci délibère dans le mois de sa saisine.

L'extrait du procès-verbal est adressé au comité d'entreprise dans le mois qui suit la réunion de cet organe.

Article R. 342-5

Le rapport d'ensemble mentionné à l'article Lp. 342-31 comporte des éléments concernant l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Etat, la Nouvelle-Calédonie, les provinces et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires.

Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise. L'employeur soumet, à cette occasion, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Article R. 342-6

Le bilan social d'entreprise mentionné à l'article Lp. 342-34 et le bilan social d'établissement comportent des informations portant sur :

- L'emploi ;

- Les rémunérations et charges accessoires ;

- Les conditions d'hygiène et de sécurité ;

- Les autres conditions de travail ;

- La formation ;

- Les relations professionnelles ;

- Les conditions de vie des salariés et leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

Section 3 : Attributions et pouvoirs en matière d'activités sociales et culturelles

Article R. 342-7

Les institutions sociales dotées de la personnalité civile peuvent être subventionnées par les comités d'entreprise ou comités interentreprises.

Elles sont organisées et fonctionnent selon les modalités propres à chacune d'elles, d'après leur nature et leur régime juridique, sous les réserves indiquées aux articles R. 342-30 et R. 342-31.

Article R. 342-8

Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et au bénéfice de leur famille comprennent :

1° Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide telles que les institutions de retraites, les sociétés de secours mutuels ;

2° Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins ouvriers, les crèches, les colonies de vacances ;

3° Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;

4° Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale et d'enseignement ménager ;

5° Les services sociaux chargés :

a) De veiller au bien-être du travailleur dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service médical de l'entreprise ;

b) De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par le chef d'entreprise ;

6° Le service médical institué dans l'entreprise.

Article R. 342-9

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

Le comité d'entreprise assure dans les conditions prévues à l'article R. 342-10, la gestion des activités sociales et culturelles de toute nature mentionnées à l'article R. 342-8 et qui n'ont pas de personnalité civile, à l'exception des centres d'apprentissage et de formation professionnelle.

Il participe dans la mesure et aux conditions prévues par l'article R. 342-11, à la gestion de celles qui possèdent la personnalité civile, sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant.

Il contrôle la gestion des sociétés mutuelles et des organismes de sécurité sociale établis dans l'entreprise, des activités sociales et culturelles ayant pour objet d'assurer au personnel de l'entreprise des logements et des jardins ouvriers, les centres d'apprentissage et de formation professionnelle dans la mesure et aux conditions définies à l'article R. 342-12.

Le service médical et le service social sont gérés dans les conditions légales qui leur sont applicables.

Article R. 342-10

La gestion des activités sociales et culturelles prévues au premier alinéa de l'article R. 342-9 est assurée, quel que soit le mode de leur financement, par le comité d'entreprise lui-même, ou par l'entremise d'une commission spéciale ou des personnes désignées par lui ou d'organismes créés par lui et ayant reçu une délégation à cet effet. Ces personnes ou ces organismes agissent dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées et sont responsables devant le comité d'entreprise.

Article R. 342-11

Les conseils d'administration ou, à défaut, les organismes de direction des institutions sociales prévues au deuxième alinéa de l'article R. 342-9 ainsi que les commissions de contrôle ou de surveillance de ces institutions, s'il en existe, sont composés au moins par moitié de membres représentant le comité d'entreprise qui peuvent être choisis en dehors du comité et désignés, de préférence, parmi les adhérents ou les bénéficiaires de ces institutions.

Les représentants du comité d'entreprise dans les conseils ou organismes précités siègent avec les mêmes droits et dans les mêmes conditions que les autres membres.

Dans tous les cas, le bureau nommé par les conseils d'administration des œuvres prévues au deuxième alinéa de l'article R. 342-9 comprend au moins un membre désigné par le comité d'entreprise.

Article R. 342-12

Le comité d'entreprise est représenté auprès des conseils d'administration des organismes de sécurité sociale, des mutuelles ainsi qu'auprès des commissions de contrôle de ces institutions, auprès des conseils d'administration des œuvres de logements et de jardins ouvriers, par deux délégués désignés par lui et choisis de préférence parmi les participants à ces institutions. Ils assistent à toutes les réunions de ces conseils et commissions, l'un d'eux assiste à toutes les réunions de bureau.

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté préalablement à toute délibération relative, soit à la modification des statuts de l'institution, soit à la création d'œuvres nouvelles, soit à la transformation ou à la suppression d'œuvres existantes.

Ses délégués l'informent de toutes décisions prises par les conseils ou bureaux précités ainsi que de la marche générale de l'institution.

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

Dans les organismes de sécurité sociale établis dans l'entreprise, les œuvres de logement et de jardins ouvriers, les mutuelles d'entreprise lorsque ces décisions sont soumises au contrôle ou à l'approbation de l'administration, l'avis du comité doit y être annexé. Dans tous les autres cas, le comité peut s'opposer à leur exécution, sauf recours auprès du directeur du travail et de l'emploi. Dans les mutuelles d'entreprise, le comité d'entreprise peut faire connaître son avis à l'assemblée générale sur le fonctionnement de l'institution.

Section 4 : Composition, élection et mandat

Sous-section 1 : Composition

Article R. 342-13

La délégation du personnel prévue à l'article Lp. 342-45 est composée en fonction du nombre de salariés de l'entreprise, comme suit :

- De 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

- De 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;

- De 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

- De 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

- De 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

- De 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;

- De 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;

- De 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants.

- Par tranche supplémentaire de 2 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant en plus, sans pouvoir dépasser 15 titulaires et 15 suppléants.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Sous-section 2 : Election

Article R. 342-14

L'autorité compétente pour reconnaître le caractère d'établissement distinct, mentionnée à l'article Lp. 342-55, est le directeur du travail et de l'emploi.

Article R. 342-15

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral.

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

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait été pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ce siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix. Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Article R. 342-16

Un procès-verbal type pour chaque tour de scrutin est établi conformément au modèle fixé par arrêté du gouvernement(1). Il est transmis par l'employeur, dans les quinze jours, à la direction du travail et de l'emploi.

NB (1) : Voir l'arrêté n° 2011-2523/GNC du 25 octobre 2011 fixant le modèle de procès-verbal type pour les élections au comité d'entreprise et des délégués du personnel.

Article R. 342-17

Le tribunal de première instance est saisi par voie de simple déclaration au secrétariat-greffe.

Cette déclaration n'est recevable que si elle est faite, en cas de contestation sur l'électorat, dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale et, en cas de contestation sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, dans les quinze jours suivant cette élection ou cette désignation.

Dans les dix jours de sa saisine, le tribunal de première instance statue en dernier ressort, sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal de première instance est notifiée par le secrétariat-greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le délai du pourvoi en cassation est de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Les dispositions des alinéas 1, 3, 4 et 5 du présent article sont applicables aux demandes soumises au tribunal de première instance en application de l'article Lp. 342-50 et du dernier alinéa de l'article Lp. 342-63.

Sous-section 3 : Durée et fin du mandat

Pas de dispositions.

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

Section 5 : Fonctionnement

Sous-section 1 : Dispositions générales

Article R. 342-18

Pour l'application du premier alinéa de l'article Lp. 342-70, le comité est valablement représenté par un de ses membres délégué à cet effet.

Article R. 342-18-1

Créé par la délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 – Art. 2

En application de l'article Lp. 342-71, le comité d'entreprise désigne un secrétaire parmi les membres titulaires.

Article R. 342-19

Outre la contribution mentionnée à l'article Lp. 342-44, le comité d'entreprise peut percevoir :

1° Le remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurances dues par le comité d'entreprise pour couvrir sa responsabilité civile ;

2° Les cotisations facultatives du personnel de l'entreprise dont il fixe éventuellement les conditions de perception et les effets ;

3° Les subventions qui peuvent être accordées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales ;

4° Les dons et legs ;

5° Les recettes procurées par les manifestations que pourrait organiser le comité ;

6° Les revenus des biens meubles et immeubles dont il dispose.

Article R. 342-20

A la fin de chaque année, le comité d'entreprise fait un compte rendu détaillé de sa gestion financière. Ce compte rendu est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise par voie d'affichage sur les tableaux habituellement réservés aux communications syndicales.

Il indique, notamment :

1° Le montant des ressources dont le comité dispose dans le cours de l'année et qui lui ont été procurées par l'un des moyens indiqués à l'article R. 342-19 ;

2° Le montant des dépenses assumées par lui, soit pour son propre fonctionnement, soit pour celui des activités sociales et culturelles dépendant de lui ou des comités interentreprises auxquels il participe. Chacune des différentes institutions sociales doit faire l'objet d'un budget particulier.

Le bilan établi par le comité doit être approuvé éventuellement par le commissaire aux comptes prévu par l'article Lp. 342-26.

Les membres du comité sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion. Ils remettent aux nouveaux membres du comité tous documents concernant l'administration et l'activité du comité.

Article R. 342-21

En cas de cessation d'activité de l'entreprise, le comité décide de l'affectation des biens dont il dispose. La liquidation est opérée par ses soins sous la surveillance du directeur du travail et de l'emploi.

La dévolution du solde des biens est effectuée au profit, soit d'un autre comité d'entreprise ou interentreprises, notamment dans le cas où la majorité du personnel est destinée à être intégrée dans le cadre de ces entreprises, soit d'institutions sociales d'intérêt général dont la désignation doit être, autant que possible, conforme aux vœux exprimés par le personnel intéressé.

En aucun cas, les biens ne peuvent être répartis entre les membres du personnel ni entre les membres du comité.

Sous-section 2 : Heures de délégation

Pas de dispositions.

Sous-section 3 : Déplacement et circulation

Pas de dispositions.

Sous-section 4 : Réunions

Article R. 342-22

L'ordre du jour du comité d'entreprise est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance.

Article R. 342-23

Les délibérations des comités d'entreprise sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Article R. 342-24

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 342-86 est le directeur du travail et de l'emploi.

Sous-section 5 : Commissions

Article R. 342-25

Le comité d'entreprise peut constituer des commissions spéciales pour l'étude des problèmes :

1° D'ordre professionnel (apprentissage, formation et reclassement professionnel, amélioration des conditions de travail) ;

2° D'ordre social proprement dit (prévoyance, entraide, amélioration des logements et des jardins ouvriers, œuvres en faveur de l'enfance) ;

3° D'ordre éducatif ou ayant pour objet l'organisation des loisirs (cercles d'études, bibliothèques, sociétés sportives, camps de vacances).

Les commissions sont présidées par un membre du comité d'entreprise et leurs membres peuvent être choisis parmi les membres du personnel de l'entreprise n'appartenant pas au comité.

Article R. 342-26

La présidence de la commission économique mentionnée à l'article Lp. 342-89 est obligatoirement assurée par un membre titulaire du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise.

Sous-section 6 : Recours à un expert

Pas de dispositions.

Sous-section 7 : Subvention de fonctionnement

Pas de dispositions.

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

Article R. 342-27

Le nombre total des membres que le comité central d'entreprise ne peut dépasser, en application de l'article Lp. 342-102, est de vingt titulaires et un nombre égal de suppléants.

Article R. 342-28

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 342-106 est le directeur du travail et de l'emploi.

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

Section 7 : Comité interentreprises

Article R. 342-29

Lorsque plusieurs entreprises possèdent ou envisagent de créer certaines institutions sociales communes, les comités d'entreprises intéressés doivent constituer un comité interentreprises investi des mêmes attributions que les comités eux-mêmes dans la mesure nécessaire à l'organisation et au fonctionnement de ces institutions communes.

Le comité interentreprises comprend :

1° Un représentant des chefs d'entreprise désigné par eux, président, assisté d'un ou deux suppléants ;

2° Des représentants des salariés de chaque comité choisis autant que possible de façon à assurer la représentation des diverses catégories de personnel, à raison de deux délégués par comité sans que leur nombre total puisse excéder douze, sauf accord contraire avec les organisations syndicales intéressées ou, à défaut d'accord, sauf dérogations accordées expressément par l'inspecteur du travail.

Si le nombre des entreprises intéressées ne permet pas d'assurer au personnel, pour chacune d'elles, une représentation syndicale, un seul délégué peut représenter les salariés de l'une ou de plusieurs d'entre elles, l'attribution des sièges étant effectuée par accord entre l'ensemble des délégués et les organisations syndicales intéressées.

Si une entreprise ne possède pas de comité, ses délégués du personnel peuvent désigner un représentant au sein du comité interentreprises, sans que le nombre total des représentants ainsi désignés puisse excéder le quart des représentants désignés par les comités. Si, dans cette limite, le nombre des entreprises intéressées ne permet pas d'assurer au personnel de chacune d'elles une représentation distincte, un seul délégué peut représenter les salariés de plusieurs d'entre elles, l'attribution des sièges étant effectuée par accord entre l'ensemble des délégués et les organisations syndicales intéressées.

Dans les deux cas, si l'accord est impossible, l'inspecteur du travail décide de la répartition des sièges entre les représentants des salariés des entreprises intéressées.

Article R. 342-30

Dans la mesure nécessaire à l'objet qui lui a été assigné, le comité interentreprises exerce les attributions définies à l'article R. 342-9 et jouit de la personnalité civile.

Il fonctionne dans les mêmes conditions qu'un comité d'entreprise. Les dépenses nécessaires à son fonctionnement sont supportées par les entreprises proportionnellement au nombre de salariés qu'elles occupent.

Article R. 342-31

Les membres du comité interentreprises sont désignés pour la durée de leur mandat à leur comité d'entreprises.

Les articles Lp. 342-51, Lp. 342-69 à Lp. 342-71, Lp. 342-76 à Lp. 342-79, Lp. 342-81 à Lp. 342-85, Lp. 342-87 sont applicables au comité interentreprises.

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

Le comité interentreprises exerce ses fonctions dans les locaux et avec le matériel et le personnel de l'un ou plusieurs des comités d'entreprise qui y sont représentés.

Article R. 342-32

Les ressources du comité interentreprises sont constituées par les sommes versées par les comités d'entreprise pour le fonctionnement des activités sociales et culturelles incombant à ces derniers en application de l'article R. 342-30, dans les conditions fixées à l'article Lp. 342-43.

Chapitre III : Comité de groupe

Article R. 343-1

La demande d'inclusion dans un groupe est transmise par le chef de l'entreprise concernée au chef de l'entreprise dominante par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La notification de la décision du chef de l'entreprise dominante est opérée dans la même forme.

La saisine du tribunal en application du troisième alinéa de l'article Lp. 343-1, est, à peine d'irrecevabilité, effectuée au plus tard dans les trois mois suivant la notification prévue à l'alinéa précédent ou à défaut de celle-ci, l'expiration du délai de trois.

Lorsque le tribunal recourt à une mesure d'instruction exécutée par un technicien, la provision à valoir sur la rémunération de ce technicien est avancée par la société dominante.

Article R. 343-2

En application de l'article Lp. 343-3, le nombre des représentants du personnel ne peut excéder trente membres.

Toutefois, lorsque le nombre d'entreprises constitutives du groupe et dotées d'un comité d'entreprise est inférieur à quinze, le nombre des membres du comité de groupe ne peut être supérieur au double du nombre de ces entreprises.

Article R. 343-3

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 343-6 est le directeur du travail et de l'emploi.

Chapitre IV : Dispositions pénales

Pas de dispositions.

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

Titre V : LES SALARIES PROTEGES

Chapitre I : Principe

Pas de dispositions.

Chapitre II : Etendue et durée de la protection

Pas de dispositions.

Chapitre III : Procédures d'autorisation applicables à la rupture ou au transfert du contrat

Section 1 : Procédure applicable en cas de licenciement

Sous-section 1 : Dispositions communes

Article R. 353-1

La demande d'autorisation de licenciement mentionnée à l'article Lp. 353-1 est adressée à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Cette demande est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise lorsque cet avis est requis en application de l'article Lp. 353-3 ou lorsque le délégué syndical bénéficie également de la protection prévue par la réglementation en vigueur.

Sauf en cas de mise à pied, la demande est adressée à l'inspecteur du travail, au plus tard dans les quinze jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis du comité d'entreprise.

Article R. 353-2

L'entretien préalable prévu à l'article Lp. 122-4 précède la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

Article R. 353-3

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.

Il statue dans un délai de quinze jours qui est réduit à huit jours en cas de mise à pied. Ce délai court à compter de la réception de la demande motivée prévue à l'article Lp. 353-1. Le délai ne peut être prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient. L'inspecteur du travail avise de la prolongation du délai les destinataires mentionnés à l'alinéa suivant.

La décision est motivée. Elle est notifiée à l'employeur et au salarié ainsi que, lorsqu'il s'agit d'un représentant syndical au comité d'entreprise, à l'organisation syndicale concernée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

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

Sous-section 2 : Délégué syndical

Pas de dispositions.

Sous-section 3 : Délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, représentant syndical au comité d'entreprise, représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article R. 353-4

L'avis du comité d'entreprise mentionné à l'article Lp. 353-3 est exprimé au scrutin secret, après audition de l'intéressé.

L'entretien préalable prévu à l'article Lp. 122-4 précède la consultation du comité d'entreprise.

Article R. 353-5

Dans le cas prévu au deuxième alinéa l'article Lp. 353-3, la demande d'autorisation de licenciement est, postérieurement à l'entretien préalable prévu à l'article Lp. 122-4, directement soumise à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article R. 353-6

Modifié par la délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 – Art. 3

Si le chef d'entreprise utilise la procédure de mise à pied mentionnée à l'article Lp. 351-1, la demande d'autorisation de licenciement prévue à l'article Lp. 353-1 est présentée au plus tard dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité d'entreprise.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, le délai de quarante-huit heures est porté à huit jours et court à compter de la date de mise à pied.

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

Pas de dispositions.

Section 3 : Transfert et redressement d'entreprises

Article R. 353-7

La demande d'autorisation de transfert prévue à l'article Lp. 353-6 est adressée à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins quinze jours avant la date arrêtée pour le transfert.

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

Les dispositions de l'article R. 353-3 sont applicables à la décision prise sur la demande d'autorisation de transfert.

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

Pas de dispositions.

Chapitre IV : Contestation de la décision administrative

Article R. 354-1

Complété par la délibération n° 6/CP du 14 novembre 2019 – Art. 6

Le président du gouvernement peut annuler ou réformer la décision de l'inspecteur du travail sur le recours de l'employeur, du salarié ou du syndicat que ce salarié représente ou auquel il a donné mandat à cet effet.

Ce recours doit être introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de l'autorité administrative.

Le président du gouvernement se prononce dans un délai de quatre mois à compter de la date de réception du recours hiérarchique formé contre la décision de l'inspecteur du travail.

Chapitre V : Dispositions pénales

Pas de dispositions.

Titre VI : INTERESSEMENT ET EPARGNE SALARIALE

Chapitre I : Intéressement

Remplacé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er

Section 1 : Définition

Créée par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Pas de disposition réglementaire.

Section 2 : Modalités d'instauration de l'intéressement

Intitulé créé par la délibération n° 117 du 18 février 2014 – Art. 1er I

Article R. 361-1

Remplacé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

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

Pour négocier l'accord d'intéressement, les délégués syndicaux ou les membres des institutions représentatives du personnel mentionnées à l'article Lp. 361-2 peuvent se faire assister par un conseiller technique de leur choix, extérieur à l'entreprise, dans la limite de 3 conseillers par négociation.

Les frais éventuels relatifs à l'intervention du ou des conseillers techniques sont à la charge des organisations syndicales représentatives ou des institutions représentatives du personnel mentionnées à l'article Lp. 361-2 qui en ont sollicité les services.

Article R. 361-2

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

L'échec des négociations mentionné au 4° de l'article Lp. 361-2 est constaté dès lors que les parties ne sont pas parvenues à la signature d'un accord dans le délai de quatre mois à compter de la date de la première réunion de négociation.

Ce délai est porté à six mois en cas de mise en place de l'intéressement dans l'entreprise.

Article R. 361-3

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

En cas d'échec des négociations, le recours au référendum prévu au 4° de l'article Lp. 361-2 est précédé de l'affichage :

1° Du procès-verbal de désaccord.

2° De la dernière proposition faite par l'employeur aux délégués syndicaux ou aux membres des institutions représentatives du personnel mentionnées à l'article Lp. 361-2.

Article R. 361-4

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

En cas d'échec des négociations, le projet d'accord d'intéressement soumis au référendum des salariés correspond à la dernière proposition formulée par l'employeur dans le cadre des négociations.

Article R. 361-5

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Le projet d'accord d'intéressement soumis au référendum des salariés est réputé ratifié dès lors qu'il a été approuvé par plus des deux tiers des votants.

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

Article R. 361-6

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Le collège électoral admis à participer au référendum est composé des salariés remplissant les conditions d'électorat définies à l'article Lp. 341-31.

Article R. 361-7

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er

Chaque année, l'employeur communique aux délégués syndicaux, ainsi qu'au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan synthétique précisant les modalités de mise en œuvre de l'intéressement.

Ce bilan indique notamment :

1° Le montant global de la réserve d'intéressement.

2° Le montant correspondant à la masse salariale brute versée au cours de l'exercice social concerné.

3° La part que constitue le montant de la réserve globale d'intéressement par rapport à celui de la masse salariale brute versée au cours de la période de référence définie conformément au deuxième alinéa de l'article Lp. 361-1.

Ce bilan est transmis au directeur du travail et de l'emploi dans les quinze jours qui suivent l'information et la consultation des représentants syndicaux et du personnel.

Section 3 : Contenu de l'accord

Créée par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Sous-section 1 : Mentions obligatoires de l'accord

Créée par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Pas de disposition réglementaire.

Sous-section 2 : Répartition de l'intéressement

Créée par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Article R. 361-8

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

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

La durée maximale d'ancienneté prévue par l'article Lp. 361-10 est de 3 mois.

Article R. 361-9

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Les déductions opérées au titre du mécanisme de modulation prévu à l'article Lp. 361-13 ne peuvent excéder 30 % du montant de la prime individuelle totale qui aurait été perçue.

Article R. 361-10

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Le reliquat d'intéressement constaté à l'issue de l'application du mécanisme de modulation est distribué égalitairement entre l'ensemble des salariés compris dans le champ d'application de l'accord.

Section 4 : Régime des accords d'intéressement

Créée par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Sous-section 1 : Durée des accords d'intéressement

Créée par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Pas de disposition réglementaire.

Sous-section 2 : Dépôt et contrôle administratif

Créée par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Article R. 361-11

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Lorsque le directeur du travail et de l'emploi demande, en application de l'article Lp. 361-17, le retrait ou la modification des dispositions d'un accord d'intéressement contraires aux dispositions légales, il en informe la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie et la direction des services fiscaux de la Nouvelle-Calédonie.

Il les informe des régularisations effectuées.

Article R. 361-12

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

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

La caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie ou la direction des services fiscaux de la Nouvelle-Calédonie, lorsqu'elles relèvent dans un accord d'intéressement une irrégularité susceptible d'entraîner la remise en cause des exonérations sociales et fiscales, ne peut remettre en cause de sa propre initiative le bénéfice de ces exonérations. Elles saisissent de leurs constats le directeur du travail et de l'emploi.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas opposables à la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie et à la direction des services fiscaux de la Nouvelle-Calédonie lorsqu'elles constatent, à l'occasion de leurs contrôles, des irrégularités de fait consistant en une application non conforme aux termes de l'accord.

Sous -section 3 : Régime social et fiscal des sommes versées

Créée par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er i

Pas de disposition réglementaire.

Sous-section 4 : Modalités d'information des salariés

Créée par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Article R. 361-13

Créé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

A l'échéance du mois au cours duquel la prime d'intéressement est versée, il est remis au salarié une note annexée au bulletin de paye détaillant les modalités de calcul du montant global de l'intéressement et celui de la somme attribuée au salarié à ce titre.

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

Créée par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Pas de disposition réglementaire.

Section 6 : Sanctions civiles

Créée par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er I

Pas de disposition réglementaire.

Chapitre II : Le plan d'épargne d'entreprise

Article R. 362-1

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

Les droits inscrits au plan d'épargne entreprise peuvent exceptionnellement être liquidés ou transférés aux salariés avant le délai normal fixé à l'article Lp. 362-7 dans les cas suivants :

1° Mariage du salarié ;

2° Naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant ;

3° Divorce lorsque le salarié conserve la garde d'au moins un enfant ;

4° Invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens de la réglementation applicable à la C.A.F.A.T. ;

5° Décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;

6° Cessation du contrat de travail ;

7° Acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire, de la résidence principale ;

8° Création par le bénéficiaire ou son conjoint, ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société commerciale ou coopérative.

Chapitre III : Dispositions diverses

Abrogé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er II

Article R. 363-1

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 10-I
Abrogé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er II

[Abrogé].

Article R. 363-2

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 10-I
Abrogé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er II

[Abrogé].

Article R. 363-3

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 10-I
Abrogé par la délibération n° 117/CP du 18 février 2014 – Art. 1er II

[Abrogé].

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

Titre VII : GREVE ET CONFLITS COLLECTIFS

Chapitre I : La grève

Pas de dispositions.

Chapitre II : Procédures de règlement amiable des conflits collectifs

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

Pas de dispositions.

Section 2 : Conciliation

Article R. 372-1

La procédure de conciliation peut être engagée par l'une ou l'autre des parties qui adresse sa requête par écrit, au directeur du travail et de l'emploi ou au fonctionnaire chargé du contrôle de la réglementation du travail dans les branches d'activité ne relevant pas du directeur du travail et de l'emploi. La requête mentionne les points sur lesquels porte le désaccord.

Article R. 372-2

Les parties sont convoquées par le directeur du travail et de l'emploi ou le fonctionnaire assimilé, qui procède à la conciliation. Elles peuvent se substituer un représentant ayant qualité pour se concilier. Lorsqu'une des parties ne comparaît pas, le directeur du travail et de l'emploi ou le fonctionnaire assimilé la convoque à nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux jours. La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation.

Section 3 : Médiation

Article R. 372-3

La procédure de médiation peut être engagée par le directeur du travail et de l'emploi ou le fonctionnaire qui a assuré la conciliation, dans un délai de quatre jours francs à compter de la demande.

Il convoque les parties et les invite à désigner un médiateur dans un délai fixé d'un commun accord, aux fins de favoriser le règlement amiable du conflit collectif.

Cette procédure peut également être engagée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie à la demande écrite et motivée d'une des parties.

Si les parties ne s'entendent pas pour désigner un médiateur, ce dernier est choisi par l'autorité administrative sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence économique et sociale.

Le médiateur choisi sur la liste établie conformément aux dispositions ci-dessous, ne peut être pris ni parmi les personnes qui ont participé à la première tentative de conciliation, ni parmi celles qui ont un intérêt direct dans le conflit.

Article R. 372-4

La liste des médiateurs est arrêtée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie sur proposition du directeur du travail et de l'emploi, après consultation et examen des suggestions des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

Les fonctionnaires d'autorité ne peuvent figurer sur la liste des médiateurs.

Cette liste est communiquée au Premier Président de la Cour d'Appel et publiée au Journal Officiel de la Nouvelle-Calédonie.

La liste des médiateurs est soumise à révision tous les trois ans. Elle peut être révisée ou complétée à toute époque, en cas de besoin.

Section 4 : Dispositions pénales

Article R. 372-5

Le fait, pour une partie régulièrement convoquée dans les conditions prévues à l'article R. 372-2 de ne comparaître sans motif légitime, ou de ne pas se faire représenter, est puni des peines d'amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe.

Un rapport est établi par le directeur du travail et de l'emploi ou le médiateur et est transmis au parquet.

Article R. 372-6

Lorsque la communication des documents visés à l'article Lp. 372-5 est sciemment refusée au médiateur, celui-ci remet un rapport au directeur du travail et de l'emploi ou au fonctionnaire assimilé qui le transmet au parquet. L'infraction est passible des peines d'amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe.

Titre VIII : DIALOGUE SOCIAL

Chapitre I : Le conseil du dialogue social

Section 1 : Attributions.

Pas de dispositions règlementaires.

Section 2 : La conférence sociale annuelle.

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

Article R. 381-1

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

La date de la conférence sociale prévue à l'article Lp. 381-2 est fixée d'un commun accord entre le gouvernement et le conseil du dialogue social au cours du dernier trimestre de l'année civile. Elle est arrêtée par le gouvernement et communiquée au moins six semaines avant au conseil du dialogue social.

Article R. 381-2

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le document prévu au premier alinéa de l'article Lp. 381-4 est transmis au conseil du dialogue social au moins six semaines avant la date de tenue de la conférence sociale.

Le conseil du dialogue social transmet au gouvernement un document récapitulant ses propositions dans les quinze jours qui suivent la réception du document établi par le gouvernement.

Article R. 381-3

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Lorsque la concertation au sein du conseil du dialogue social prévue à l'article Lp. 381-5 n'aboutit pas, ou à la demande d'un membre au moins, un document récapitulant les positions de chacun des membres du conseil du dialogue social est transmis au gouvernement.

Section 3 : Organisation et fonctionnement.

Sous-section 1 : Organisation

Article R. 381-4

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le nombre de membres du conseil du dialogue social est arrêté par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Le nombre de membres titulaires est égal au double du nombre le plus élevé d'organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie soit de salariés, soit d'employeurs. Il compte autant de titulaires que de suppléants.

Le reliquat des sièges est attribué conformément aux dispositions des troisième et quatrième alinéas de l'article R. 322-4.

Article R. 381-5

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

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le mandat des membres du conseil du dialogue social prend fin à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la parution au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie du dernier arrêté visé à l'article R. 322-3 constatant la liste des organisations syndicales représentatives, au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 381-6

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Lorsqu'un représentant perd les qualités au titre desquelles il a été nommé, le mandat cesse de plein droit.

Il est procédé à une nouvelle nomination pour la durée du mandat restant à courir.

Article R. 381-7

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le conseil du dialogue social est présidé par deux co-présidents dont l'un représente le collège employeur, et l'autre le collège salarié.

Les co-présidents sont élus pour la durée du mandat des membres du conseil, par leur collège respectif, à bulletin secret.

Dans chaque collège, l'élection est acquise à la majorité absolue des voix au premier tour, puis à la majorité simple au second tour. En cas d'égalité de voix, le candidat le plus âgé est élu.

La perte du mandat de membre du conseil du dialogue social entraîne la perte du mandat de président. Il est alors procédé à une nouvelle élection pour la durée du mandat restant à courir.

Sous-section 2 : Fonctionnement

Article R. 381-8

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le fonctionnement du conseil du dialogue social est assuré par une dotation spécifique décidée chaque année au moment du vote du budget de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 381-9

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

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

Lorsqu'en application du 1° de l'article Lp. 381-3 du code du travail, le conseil du dialogue social est saisi par le président du gouvernement d'une demande d'avis, il dispose d'un délai d'un mois, à compter de la saisine, pour se prononcer. Passé ce délai, l'avis est réputé donné.

En cas d'urgence, signalée dans la demande, l'avis doit être rendu dans les 15 jours. Passé ce délai, il est réputé donné.

L'avis comporte s'il y a lieu les observations ou les recommandations des membres du conseil.

Article R. 381-10

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le conseil du dialogue social se réunit sur convocation de ses co-présidents ou à la demande de ses membres représentant la majorité des voix, les deux collèges confondus.

Des experts peuvent assister aux séances mais ne peuvent participer au vote.

Article R. 381-11

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le gouvernement et le conseil du dialogue social se réunissent au moins une fois par trimestre afin de s'informer mutuellement de l'état d'avancement des travaux en cours.

Article R. 381-12

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le conseil ne peut valablement siéger que si, par collège, les membres représentant la majorité des voix sont présents.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, une deuxième réunion est convoquée dans un délai de huit jours dans les mêmes formes. Le conseil se réunit alors valablement sans condition de quorum.

Article R. 381-13

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Les décisions du conseil sont prises par consensus ou, à défaut, par un vote acquis à la majorité des 2/3 des voix des deux collèges confondus.

Article R. 381-14

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

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Le nombre de voix attribuées à chacune des organisations syndicales de salariés est proportionnel au pourcentage de voix obtenues lors des élections professionnelles déterminant leur représentativité.

Article R. 381-15

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 1er

Les autres modalités de fonctionnement du conseil du dialogue social sont définies par le règlement intérieur du conseil.

Chapitre II : La commission consultative du travail

Article R. 382-1

Modifié par la délibération n° 26 du 9 décembre 2009 – Art. 1er
Modifié par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er – II

La commission consultative du travail procède à l'examen et à la consolidation des résultats annuels des élections des délégués du personnel.

Elle rend un avis au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie sur la fixation du salaire minimum garanti.

Article R. 382-2

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

La commission consultative du travail est composée d'un nombre égal de représentants d'organisations syndicales de salariés représentatives dans le secteur privé au niveau interprofessionnel et de représentants d'organisations professionnelles d'employeurs.

En outre, siège également avec voix consultative un représentant de l'organisation syndicale la plus représentative dans le collège des cadres, ingénieurs et assimilés.

NB : Cet article reprend les dispositions de l'article R. 382-1 antérieures à la délibération n° 52/CP.

Article R. 382-3

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

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

Les sièges sont attribués pour une durée de deux ans par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

NB : Cet article reprend les dispositions de l'article R. 382-2 antérieures à la délibération n° 52/CP.

Article R. 382-4

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

En fonction de l'ordre du jour de la réunion, chaque organisation désigne son ou ses représentants qui doivent être porteurs d'un mandat les habilitant à prendre part en son nom aux travaux de la commission.

NB : Cet article reprend les dispositions de l'article R. 382-3 antérieures à la délibération n° 52/CP.

Article R. 382-5

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

Ne peuvent siéger à la commission que les citoyens âgés de vingt-trois ans au moins, jouissant de leurs droits civils et politiques et n'ayant encouru aucune condamnation pour infraction délictuelle à la législation du travail.

NB : Cet article reprend les dispositions de l'article R. 382-4 antérieures à la délibération n° 52/CP.

Article R. 382-6

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

La commission consultative du travail se réunit sur convocation du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou de son représentant.

La convocation indique l'ordre du jour de la séance. Elle est accompagnée, le cas échéant, de toute la documentation nécessaire. La commission consultative du travail peut également se réunir à la demande de la majorité de ses membres, adressée au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Une consultation des membres à domicile peut être effectuée pour le cas prévu à l'article Lp. 142-1. L'avis des membres doit parvenir à la direction du travail et de l'emploi dans les cinq jours suivant la date d'envoi de la consultation.

Passé ce délai, l'avis est réputé favorable.

NB : Cet article reprend les dispositions de l'article R. 382-5 antérieures à la délibération n° 52/CP.

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

Article R. 382-7

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

A la demande du président ou de la majorité de ses membres, la commission consultative du travail peut entendre tout expert de son choix.

Elle peut également demander aux services intéressés, par l'intermédiaire de son président, tous documents ou informations utiles à l'accomplissement de sa mission.

NB : Cet article reprend les dispositions de l'article R. 382-6 antérieures à la délibération n° 52/CP.

Article R. 382-8

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

La commission consultative du travail ne peut valablement émettre d'avis que si la moitié au moins de ses membres est présente.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, la commission est convoquée une seconde fois. Aucun quorum n'est nécessaire dès qu'il s'agit d'une seconde réunion. En cas d'urgence, elle peut siéger dans les vingt-quatre heures.

Les avis sont pris à la majorité des membres présents.

Le directeur du travail et de l'emploi assiste de droit avec voix consultative aux séances de la commission.

NB : Cet article reprend les dispositions de l'article R. 382-7 antérieures à la délibération n° 52/CP.

Article R. 382-9

Remplacé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

Le secrétariat de la commission est assuré par la direction du travail et de l'emploi.

NB : Cet article reprend les dispositions de l'article R. 382-8 antérieures à la délibération n° 52/CP.

Article R. 382-10

Créé par la délibération n° 52/CP du 20 avril 2011 – Art. 2

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

Il est tenu un registre sur lequel sont portés les comptes rendus et les avis émis par la commission consultative du travail.

NB : Cet article reprend les dispositions de l'article R. 382-9 antérieures à la délibération n° 52/CP.

Chapitre III : Actions en faveur de l'amélioration et la promotion du dialogue social

Article R. 383-1

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 - Art.4

Les actions ou manifestations mentionnées à l'article Lp. 383-1 concernent notamment les colloques, forums, campagnes médiatiques, campagnes de prévention, de santé et sécurité au travail.

La participation de la Nouvelle-Calédonie à ces actions ou manifestations s'effectue soit directement, soit par la prise en charge financière des organismes prestataires.

Des conventions entre la Nouvelle-Calédonie et les organismes prestataires sont conclues afin de fixer les modalités d'attribution de la participation financière.

Livre IV : L'EMPLOI

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Chapitre Ier

Pas de dispositions

Chapitre II : Les actions de reclassement et de maintien dans l'emploi

Article R. 412-1

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 5-II

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut engager, en application de l'article Lp. 412-1, des actions de reclassement de salariés licenciés pour motif économique ou menacés de l'être.

Ces actions prennent notamment la forme de cellules de reclassement. Les modalités de fonctionnement de ces cellules sont fixées par voie de conventions entre la Nouvelle-Calédonie, le cas échéant, le ou les prestataires intervenant à sa demande et les entreprises bénéficiaires.

Article R. 412-2

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 5-II

La convention de cellule de reclassement précise notamment :

1° Le programme d'intervention de la cellule et le plan d'ensemble dans lequel elle s'inscrit :

- le nombre de bénéficiaires et les catégories professionnelles concernées ;

- la durée de prise en charge des bénéficiaires ;

- les actions envisagées ;

- le calendrier de mise en œuvre ;

- la composition de la cellule ;

- les modalités de rémunération du prestataire ;

- les conditions de suivi de ses interventions et, le cas échéant, d'association des représentants du personnel à ce suivi.

2° Le budget prévisionnel de la cellule et son mode de financement.

Article R. 412-3

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 5-II

La Nouvelle-Calédonie participe au financement de la cellule de reclassement à hauteur maximum de 50%.

Toutefois, les entreprises dont l'incapacité d'assumer la charge financière de leur contribution est démontrée par toutes justifications et pièces comptables probantes, peuvent, sur décision du directeur du travail et de l'emploi, être exonérées de leur participation.

Article R. 412-4

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 5-II

En cas de manquement du cocontractant de la Nouvelle-Calédonie à ses obligations figurant à la convention, les dispositions de celle-ci peuvent être suspendues ou révisées et les sommes indûment perçues peuvent faire l'objet d'un reversement.

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

Chapitre I : Déclarations

Article R. 421-1

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I

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

La déclaration nominative préalable à l'embauche de chaque salarié prévue à l'article Lp. 421-3 est adressée par l'employeur à la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie.

NB : Conformément à l'article 2-I de la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, cet article entre en vigueur à compter du 1er octobre 2010.

Article R. 421-2

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I
Modifié par la délibération n° 380 du 10 janvier 2019 – Art 1er – I
Modifié par la délibération n° 432 du 22 août 2024 - Art. 1er

La déclaration prévue à l'article Lp. 421-3 comporte les mentions suivantes :

1° dénomination sociale et nom et prénoms de l'employeur, code APE s'il a été attribué, adresse de l'employeur, numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements et numéro sous lequel les cotisations de sécurité sociale sont versées s'il est déjà immatriculé ;

2° nom patronymique, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du salarié ainsi que son numéro d'assuré à la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie s'il est déjà immatriculé ;

3° date et heure d'embauche ;

4° le métier exercé par le salarié ;

5° Le numéro de dépôt d'offre d'emploi généré par le service de placement ou par l'application légale prévue pour le dépôt d'offre d'emploi, pour les emplois dont la durée d'embauche est égale ou supérieure à 1 mois ;

6° La citoyenneté du salarié ou, pour la personne non citoyenne, la date d'arrivée en Nouvelle-Calédonie ;

7° La classification professionnelle du salarié ;

8° La situation du salarié avant l'embauche ;

9° La durée de la période d'essai ;

10° La nature du contrat de travail ;

11° La nature de l'emploi ;

12° Le plus haut niveau de qualification atteint par le salarié.

Article R. 421-3

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I
Remplacé par la délibération n° 432 du 22 août 2024 - Art. 2

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

La déclaration nominative préalable à l'embauche est adressée avant l'embauche et au plus tôt dans les huit jours précédant la date prévisible de l'embauche par voie dématérialisée.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie fixe le modèle de formulaire sur lequel la déclaration est effectuée ainsi que les modalités pratiques de transmission.

NB : Pour l'application du second alinéa du présent article, voir l'arrêté n° 2010-4049/GNC du 21 septembre 2010 fixant les modèles de formulaire de déclaration préalable à l'embauche ou de rupture du contrat de travail, d'affiliation ou de fin d'affiliation d'un travailleur et fixant les modalités pratiques de transmission des déclarations.

Article R. 421-4

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I

Dans les cinq jours ouvrés suivant celui de la réception de la déclaration, l'organisme destinataire adresse à l'employeur un document, accusant réception de la déclaration et mentionnant les informations enregistrées. Ce document peut être dématérialisé.

L'accusé de réception mentionne les informations contenues dans la déclaration, que l'employeur remet sans délai au salarié. Toutefois, cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit indiquant l'organisme destinataire de la déclaration préalable à l'embauche.

Article R. 421-4-1

Créé par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 1er I

La pénalité instituée à l'article Lp. 421-4 du code du travail peut être remise dans les conditions prévues à l'article 5-III de la délibération modifiée n° 280 du 19 décembre 2001 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

Article R. 421-5

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, art. 2-I

L'employeur présente à toute réquisition des agents mentionnés à l'article Lp. 421-4 l'accusé de réception prévu par l'article R. 421-4 qui doit être conservé jusqu'à la délivrance du premier bulletin de paie.

L'employeur fournit au salarié lors de son embauche un document sur lequel sont reproduites les informations contenues dans la déclaration préalable et prévues à l'article R. 421-2.

NB : Conformément à l'article 2-I de la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010, cet article entre en vigueur à compter du 1er octobre 2010.

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

Article R. 421-6

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 - Art. 2-I
Erratum publié le 29 avril 2010
Modifié par la délibération n° 432 du 22 août 2024 - Art. 3

L'employeur déclare au plus tard dans les quarante-huit heures suivant l'heure d'embauche indiquée dans la déclaration nominative préalable à l'embauche toute embauche non réalisée.

L'employeur déclare dans les quarante-huit heures , par voie dématérialisée, toute rupture du contrat de travail.

Les déclarations prévues aux alinéas précédents sont effectuées auprès de la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie.

Le défaut de déclaration de rupture du contrat de travail prévue au deuxième alinéa de cet article est passible d'une pénalité administrative dont le montant est égal à la peine prévue pour les contraventions de deuxième classe.

La pénalité est recouvrée par l'organisme de sécurité sociale dont relève l'employeur dans les conditions et sous les garanties fixées pour le recouvrement des cotisations sociales.

Un arrêté(1) du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie fixe le modèle de formulaire sur lequel la déclaration est effectuée ainsi que les modalités pratiques de transmission.

NB (1) : Pour l'application du dernier alinéa du présent article, voir l'arrêté n° 2010-4049/GNC du 21 septembre 2010 fixant les modèles de formulaire de déclaration préalable à l'embauche ou de rupture du contrat de travail, d'affiliation ou de fin d'affiliation d'un travailleur et fixant les modalités pratiques de transmission des déclarations.

Article R. 421-7

Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-III

En application du 3° de l'article Lp. 421-5, l'employeur procède à la déclaration préalable à l'embauche par le moyen d'un volet d'identification simplifié, rempli avant la prise de poste par le salarié.

Le modèle du volet d'identification simplifié est fixé par arrêté du gouvernement.

Article R. 421-8

Créé par la délibération n° 232 du 23 mars 2017 – Art. 1er-III

Le volet d'identification simplifié du salarié mentionné à l'article R. 421-7 est établi par voie électronique et comporte les mentions suivantes :

1° Dénomination sociale ou nom et prénom de l'employeur, code APE s'il a été attribué, adresse de l'employeur, numéro d'identification au répertoire des entreprises et de leurs établissements et numéro de compte cotisant ;

2° Nom patronymique, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du salarié ainsi que son numéro d'assuré à la caisse de compensation des prestations familiales, des accidents de travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle-Calédonie ;

3° Date et heure prévisibles d'embauche ;

4° La date prévisible de fin ;

5° Le montant du salaire horaire net.

L'employeur remet au salarié un exemplaire du volet d'identification simplifié.

Chapitre II : Registres et documents

Article R. 422-1

L'employeur conserve les attestations, les consignes, les résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à sa charge au titre de la santé et de la sécurité du travail, datés et mentionnant l'identité de la personne et de l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification ainsi que celle de la personne ou de l'organisme l'ayant effectué.

Article R. 422-2

Les employeurs affichent dans les locaux de travail et dans les locaux où se font l'embauche et la paie du personnel :

1° La raison sociale de l'établissement ;

2° Les numéros d'immatriculation aux organismes de prévoyance sociale ;

3° L'adresse du service d'inspection du travail ;

4° Les services de secours d'urgence ;

5° Les noms du médecin du travail et de l'inspecteur compétent.

Chapitre III : Dispositions pénales

Article R. 423-1

Sont punies des peines d'amende prévues pour les contraventions de la troisième classe les infractions aux dispositions des articles Lp. 421-1, Lp. 421-2, Lp. 422-1, Lp. 422-2, et R. 422-2.

Est punie de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe la récidive dans un délai d'un an.

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

Titre III : SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET DU PLACEMENT

Intitulé modifié par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 1er

Chapitre I : Le service public de l'emploi et placement

Intitulé remplacé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Section 1 : Missions et composantes du service public de l'emploi

Créée par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Pas de dispositions

Section 2 : Placement et accompagnement de proximité des demandeurs d'emploi

Créée par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Sous-section 1 : Définition et principes de gratuité, d'égal accès à l'emploi et de non-discrimination

Créée par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

[*Réservé*].

Sous-section 2 : Accompagnement de proximité des demandeurs d'emploi

Créée par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Paragraphe 1 : Les structures privées d'emploi agréées

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Sous-paragraphe 1 : Définition et missions

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Article R. 431-1

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Une structure privée d'emploi agréée a notamment pour mission :

1° d'aider les travailleurs à trouver un emploi correspondant au besoin de la personne et conforme aux grilles de salaire conventionnelles, correspondant à sa spécialité ou à sa formation antérieure, à ses possibilités de mobilité géographique, et au taux de salaire normalement pratiqué dans la profession, et aider les employeurs à recruter des travailleurs qui conviennent aux besoins des entreprises ;

2° d'enregistrer les demandeurs d'emploi, prendre note de leurs qualifications professionnelles ; de leur expérience et de leurs aspirations, les interroger aux fins de leur emploi, vérifier, si besoin est, leurs aptitudes physiques et professionnelles, et les aider à obtenir, lorsqu'il y a lieu, une orientation, une formation ou une reconversion professionnelle ;

3° d'enregistrer les radiations des demandeurs d'emploi ;

4° d'obtenir des employeurs des informations précises, sur les emplois vacants notifiés à une structure de placement agréée, et sur les conditions que doivent remplir les travailleurs pour occuper ces emplois vacants ;

5° de diriger vers les emplois vacants les candidats possédant les aptitudes professionnelles et physiques requises ;

6° d'organiser la compensation des offres et des demandes d'emploi d'une structure de placement agréée à une autre, lorsque celle consultée en premier lieu n'est pas en mesure de placer les candidats ou de pourvoir aux emplois vacants, ou lorsque d'autres circonstances le justifient ;

7° de prendre des mesures appropriées pour faciliter la mobilité professionnelle en vue d'ajuster l'offre de main-d'œuvre aux possibilités d'emploi dans les diverses professions ;

8° de faciliter la mobilité géographique en Nouvelle-Calédonie en vue d'aider au déplacement de travailleurs et de pallier le déséquilibre local et ponctuel entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et d'offrir des possibilités d'emploi ;

9° de collaborer à l'application de mesures destinées à venir en aide aux chômeurs et à lutter contre le chômage ;

10° d'aider, autant qu'il est nécessaire, d'autres organismes publics ou privés dans l'élaboration de plans sociaux et économiques de nature à influencer favorablement la situation de l'emploi.

Sous-paragraphe 2 : Conditions d'agrément

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Article R. 431-2

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

L'agrément mentionné à l'article Lp. 431-7 est accordé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie à la personne morale ou physique qui établit :

- l'adéquation entre son objet social et les missions visées à l'article R. 431-1 ;

- la cohérence entre ses modalités d'interventions et sa capacité financière ;

- une organisation garantissant l'accueil et la prise en charge des demandeurs d'emploi, quel que soit leur lieu de résidence et leurs caractéristiques ;

- son engagement à tenir informé la Nouvelle-Calédonie de la mise en œuvre de ses missions ;

- l'égalité de traitement des usagers et de l'égal accès à l'emploi à l'échelle de la Nouvelle-Calédonie ;

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

- la gratuité de l'offre de services aux demandeurs d'emploi ;

- disposer de ressources humaines qualifiées en adéquation avec les missions qui lui sont confiées.

Article R. 431-3

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

La demande d'agrément est adressée au directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui l'instruit.

Outre les informations relatives au respect des conditions fixées à l'article R. 431-2, la demande d'agrément mentionne :

1° s'il s'agit d'une personne morale : la dénomination sociale, l'objet social, les noms patronymique, prénoms, date et lieu de naissance, adresse du dirigeant de l'entreprise, le code APE ;

2° s'il s'agit d'une personne physique : ses nom patronymique et prénoms, date et lieu de naissance, adresse, courriel.

Article R. 431-4

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

L'agrément est délivré par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pour une durée de 5 ans maximum.

Article R. 431-5

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

L'agrément peut être retiré par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, sur proposition du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, lorsque :

1° les conditions de sa délivrance ne sont plus réunies ;

2° le bilan annuel d'activité prévu à l'article Lp. 431-10 ne fait apparaître aucun placement pendant deux années consécutives, ou si aucun bilan d'activité n'a été transmis pendant deux années consécutives.

Article R. 431-6

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

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

Lorsque le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle envisage de proposer de retirer l'agrément d'une structure privée d'emploi, il en informe l'intéressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'agence dispose d'un délai d'un mois pour faire valoir ses observations.

Si les observations qu'elles présentent n'apportent pas d'élément nouveau de nature à modifier la position du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, celui-ci en informe le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie qui, par décision motivée, notifie à la structure privée d'emploi sa décision de retrait de son agrément.

Sous-paragraphe 3 : Transmission d'informations

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Article R. 431-7

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Les structures privées d'emploi agréées adressent à la Nouvelle-Calédonie chaque année, avant le 31 mars de l'année suivante, et selon un modèle fixé par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie :

1° Le chiffre d'affaires relatif au placement, réalisé sur l'année écoulée, rapporté s'il y a lieu, au chiffre d'affaires total ;

2° Le nombre des personnes à la recherche d'un emploi, réparties selon le sexe et l'âge :

a) reçues au cours de l'année ;

b) placées au cours de l'année ;

c) inscrites dans les fichiers de l'organisme au 31 décembre.

Article R. 431-8

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Les structures privées d'emploi agréées peuvent collecter les données à caractère personnel relatives aux personnes à la recherche d'un emploi dans la mesure où elles sont nécessaires à l'activité de placement, à l'exception du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques.

La collecte, l'utilisation, la conservation et la transmission des données à caractère personnel sont réalisées dans le respect du principe de non-discrimination mentionné à l'article Lp.112-1 et de la loi modifiée n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés dans sa version applicable à la Nouvelle-Calédonie.

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

Paragraphe 2 : Les structures privées dépositaires des offres d'emploi

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Article R. 431-9

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

La demande d'habilitation est adressée au directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui l'instruit. Le dossier de demande d'habilitation comprend tous les éléments permettant de s'assurer du respect de l'obligation de transmettre les données en matière d'emploi et d'emploi local conformément à l'article Lp. 431-16 et de l'égal accès aux offres d'emploi au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

La demande d'habilitation mentionne la dénomination sociale, l'objet social et le code APE de l'entreprise ainsi que les noms patronymiques, prénoms, date et lieu de naissance, adresse du dirigeant de l'entreprise et son courriel.

Article R. 431-10

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

L'habilitation est délivrée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pour une durée de 5 ans maximum.

Article R. 431-11

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

L'habilitation peut être retirée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, sur proposition du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, lorsque les conditions de sa délivrance ne sont plus réunies.

Article R. 431-12

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Lorsque le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle envisage de proposer le retrait de l'habilitation, il en informe l'intéressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

La structure dispose d'un délai d'un mois pour faire valoir ses observations.

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

Si les observations présentées par l'intéressée n'apportent pas d'élément nouveau de nature à modifier la position du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, celui-ci en informe le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie qui, par décision motivée, lui notifie sa décision de retrait de son agrément.

Sous-section 3 : Dispositions pénales

Créée par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

[*Réservé*].

Section 3 : Données sur le marché de l'emploi et estimation des besoins et des ressources en main-d'œuvre

Créée par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Sous-section 1 : Données sur le marché de l'emploi

Créée par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Article R. 431-13

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Les thématiques particulières du bilan annuel relatif à l'emploi mentionné à l'article Lp. 431-19 portent notamment sur les points suivants :

a) les causes et l'incidence du chômage ;

b) les causes et l'incidence des inégalités d'accès à l'emploi ;

c) l'analyse des facteurs de maintien et de retour à l'emploi ;

d) le placement de catégories particulières de demandeurs d'emploi, comme les travailleurs handicapés, les détenus en fin de peine, les citoyens calédoniens au sens de l'article Lp. 451-1, les inactifs et les demandeurs d'emploi de longue durée, les séniors, les femmes, les travailleurs en zone rurale ou les jeunes ;

e) les facteurs affectant le niveau et la nature de l'emploi ;

f) la régulation de l'emploi ;

g) l'orientation professionnelle en relation avec le placement ;

h) l'analyse du marché de l'emploi par filière ainsi que les difficultés de recrutement par secteur d'activité dans les conditions prévues à l'article Lp. 451-4.

Sous-section 2 : Plan territorial de développement en faveur de l'emploi et des compétences

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

Créée par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Article R. 431-14

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Le plan territorial de développement en faveur de l'emploi et des compétences comporte plusieurs volets, tels que :

- la mise en place de formations adaptées aux besoins des entreprises et des travailleurs locaux ;

- la mise en réseau des acteurs locaux pour faciliter les échanges et la coopération ;

- la mise en place de dispositifs d'accompagnement des demandeurs d'emploi pour favoriser leur insertion professionnelle ;

- la sécurisation des parcours des actifs : renforcer leur employabilité, faciliter leur gestion de carrière, fluidifier leurs recrutements, sécuriser leur mobilité.

Article R. 431-15

Créé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 2

Les données mentionnées à l'article Lp. 431-22 portent notamment sur les points suivants :

a) les besoins présents et futurs de main-d'œuvre y compris des données sur le nombre et les catégories professionnelles de travailleurs nécessaires, classés par branche d'activité, profession ou zone géographique ;

b) les disponibilités présentes et futures en main-d'œuvre y compris des données sur le nombre, l'âge, le genre, les qualifications, la profession, la branche d'activité, le lieu de résidence des travailleurs, la répartition géographique et les caractéristiques des demandeurs d'emploi.

Chapitre II : Diffusion et publicité des offres et des demandes d'emploi

Article R. 432-1

Abrogé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 5-I

[Abrogé].

Article R. 432-2

Remplacé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 3

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

Les offres d'emploi diffusées dans les journaux, revues, écrits périodiques, ou par tout moyen de diffusion numérique, comportent le numéro d'enregistrement de la structure de placement ou de la structure privée dépositaire des offres d'emploi mentionnée à l'article Lp. 431-11.

Article R. 432-3

Abrogé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 3

[Abrogé].

Article R. 432-4

Les entreprises de travail temporaire peuvent faire connaître les offres d'emploi correspondant aux missions qu'elles proposent, soit par voie d'affiche apposée en quel que lieu que ce soit, soit par tout autre moyen de publicité.

Les publicités faites en faveur d'une ou plusieurs entreprises de travail temporaire et les offres d'emploi provenant de celles-ci mentionnent expressément la dénomination de ces entreprises et leur caractère d'entreprise de travail temporaire.

Article R. 432-5

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 3.

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 432-6 est le directeur du travail et de l'emploi.

Chapitre III : Le demandeur d'emploi

Article R. 433-1

Remplacé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 4

Le service public de l'emploi et du placement ainsi que les structures privées d'emploi agréées peuvent, conformément aux dispositions de l'article Lp. 433-2, après examen de la situation individuelle, accorder des dérogations à l'obligation de recherche réelle et répétée d'emploi après examen de la situation individuelle de la personne, en faveur :

1° Des personnes en situation de handicap ;

2° Des demandeurs d'emploi admis à suivre une action de formation agréée, en vue de faciliter leur retour à l'emploi, ou leur reclassement ou insertion professionnelle.

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

Article R. 433-2

Remplacé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 4

La réalité des actes de recherche d'emploi tels que mentionnés aux articles Lp. 433-2 et Lp. 433-6 est appréciée compte tenu, notamment, de la situation individuelle du demandeur et de la situation locale de l'emploi. Il s'agit d'actions vérifiables, menées de manière régulière, par un demandeur d'emploi, en vue de son reclassement ou de son insertion professionnelle.

Ces actions doivent démontrer un effort actif et soutenu de recherche d'emploi, excluant tout acte isolé ou ponctuel.

Ces actes incluent, notamment :

1. la consultation d'offres d'emploi ;

2. le dépôt de candidatures ;

3. la participation à des entretiens d'embauche ;

4. l'enregistrement auprès de structures privées d'emploi agréées ou d'agence de travail temporaire ;

5. la participation à des formations professionnelles ou stages visant à accroître l'employabilité ;

6. la participation à des événements professionnels et l'utilisation de réseaux sociaux professionnels pour rechercher des opportunités d'emploi ;

7. l'utilisation de services de placement.

Le demandeur d'emploi inscrit apporte, par tout moyen, la preuve de ses actes lors des contrôles.

Article R. 433-3

Le renouvellement de la demande d'inscription en qualité de demandeur d'emploi s'effectue auprès du service public de placement, ou, si ce dernier n'est pas représenté dans la commune où réside le demandeur d'emploi, auprès de la mairie de sa résidence.

Exceptionnellement, par dérogation aux dispositions de l'alinéa 1, le renouvellement peut être fait, compte tenu de l'éloignement géographique du domicile du demandeur d'emploi, par dépôt ou envoi postal d'une attestation sur l'honneur produite dans les formes et selon les modalités fixées par le service public de placement.

Article R. 433-4

Abrogé par la délibération n° 150/CP du 20 septembre 2024 – Art. 4

[Abrogé].

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

Chapitre IV : Dispositions pénales

Article R. 434-1

Modifié par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 - Art. 2-III
Modifié par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Articles 4 et 5-II.

Sont punies des peines d'amende prévues par les contraventions de la cinquième classe, les infractions au deuxième alinéa de l'article R. 421-6, aux articles Lp. 432-2, Lp. 432-4, Lp. 433-1 à Lp. 433-3.

Titre IV : REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE PARTIEL ET TOTAL

Chapitre I : Dispositions générales

Article R. 441-1

Les travailleurs étrangers bénéficient des allocations d'assurance chômage dans les mêmes conditions que les travailleurs français, s'ils se trouvent en situation régulière au regard des dispositions réglementant l'exercice d'une activité professionnelle salariée pour les étrangers.

Chapitre II : Privation partielle d'emploi

Article R. 442-1

Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 V

Les allocations prévues à l'article Lp. 442-1 sont attribuées par arrêtés du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

La demande motivée des employeurs, accompagnée de l'avis des institutions représentatives du personnel, s'il en existe, est préalablement adressée au directeur du travail et de l'emploi avant toute mise au chômage partiel des salariés. En cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour adresser sa demande.

Les allocations peuvent être attribuées, en cas de réduction ou de suspension temporaire d'activité imputable à la conjoncture économique, à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, à un sinistre, à des intempéries de caractère exceptionnel, à une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Toutefois, ces allocations sont attribuées dans la limite de contingents annuels indemnisables fixés pour les différentes branches professionnelles par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels, par décision du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Les états de remboursements présentés par les entreprises au titre du chômage partiel sont à produire à terme échu dans les trois mois au plus tard qui suivent les périodes de recours au chômage partiel dûment autorisées.

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

Article R. 442-2

Ne peuvent bénéficier des allocations :

1° Les personnes dont le salaire hebdomadaire habituel est inférieur à vingt fois le salaire minimum garanti horaire du secteur d'activité concerné ;

2° Les personnes dont le chômage est provoqué par un différend collectif de travail intéressant l'établissement qui les emploie. Toutefois, dans le cas d'un lock-out se prolongeant plus de trois jours, le versement des allocations peut être autorisé par décision du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

3° Les chômeurs saisonniers. Toutefois, ils peuvent bénéficier des allocations si leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année à laquelle il se produit. Ils doivent alors faire la preuve qu'au cours d'une des deux années précédentes, ils occupaient à la même époque et pendant la même période, un emploi salarié dont ils tiraient une rémunération régulière.

Le chômage saisonnier s'entend d'une réduction ou d'une suspension d'activité se produisant pour la troisième année consécutive à la même époque ;

4° Les employés de maison ;

5° En cas d'arrêt de travail imputable à la fermeture temporaire de l'établissement, les salariés dont la suspension d'activité se prolonge pendant plus de quatre semaines.

Au-delà de cette période de quatre semaines et pour une durée n'excédant pas deux mois, les intéressés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi, alors même qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une mesure de licenciement et peuvent être admis au bénéfice des allocations de chômage total servies par la CAFAT.

Si la suspension d'activité se poursuit au-delà de trois mois, les intéressés, sous réserve de remplir les conditions d'admission prévues à l'article R. 443-2 du présent titre, peuvent être admis, après avis de la commission paritaire prévue à l'article R. 443-12, au bénéfice des allocations de chômage prévues à l'article Lp. 443-1. La commission paritaire, avant d'émettre son avis, peut procéder à l'audition de l'employeur.

L'avis de la commission paritaire lie le directeur de la CAFAT.

Article R. 442-3

Les allocations attribuées en application de l'article Lp. 441-1, pendant la période visée à l'article R. 442-1, prennent la forme d'une indemnité horaire dont le taux est fixé à 66 % du salaire minimum garanti horaire du secteur d'activité concerné.

L'allocation ne peut être attribuée pour une réduction de salaire due à une perte d'heures de travail au-delà de la durée légale du travail, même si l'horaire habituel de l'entreprise excède cette durée légale.

Pour les salariés effectuant un nombre d'heures de présence au travail supérieur à 39 heures par semaine dans le cadre du régime des équivalences, l'indemnité accordée par heure de travail perdue est égale au quotient de 39 indemnités horaires par le nombre d'heures de travail effectif au sens du présent code.

Les heures non prises en compte dans le cadre d'un accord collectif sur la modulation des horaires, peuvent être indemnisées au titre du chômage partiel. L'accord collectif fixe la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en œuvre.

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

Article R. 442-4

L'allocation est liquidée et payée mensuellement.

Les indemnités sont versées aux salariés par l'employeur, qui est remboursé sur production d'états visés par l'inspection du travail et vérifiés par la CAFAT qui crédite l'employeur des avances qu'il a faites.

Toutefois, en cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ou de difficultés financières entraînant le non-paiement des salaires, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut, sur proposition du directeur du travail et de l'emploi et après avis de la commission paritaire qui doit être rendu dans un délai d'un mois à compter de la saisine, faire procéder au paiement direct des allocations aux salariés par la CAFAT.

Article R. 442-5

A l'occasion du paiement des allocations, le bulletin de salaire remis par l'employeur au salarié, ou le document remis par la CAFAT en cas de paiement direct, mentionne :

1° Le nombre d'heures indemnisées ;

2° Les taux appliqués ;

3° Les sommes versées au titre de la période considérée.

Article R. 442-6

En cas de fermeture d'un établissement pour mise en congé annuel du personnel, les salariés qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de la totalité de ce congé peuvent prétendre individuellement aux allocations pour privation partielle d'emploi, compte tenu des journées ou des indemnités compensatrices de congés payés dont ils auraient pu bénéficier pendant la période de référence.

Chapitre III : Privation totale d'emploi

Section 1 : Conditions d'attribution et contrôles

Article R. 443-1

La rupture du contrat de travail prise en considération pour l'ouverture des droits est en principe celle qui a mis fin à la dernière activité exercée par l'intéressé.

En cas de litige sur le point de départ du bénéfice de l'allocation de chômage, le dossier est soumis à la commission paritaire prévue à l'article R. 443-12 et ce, sans qu'il y ait obligation pour le salarié de saisir le tribunal du travail par une requête introductive d'instance.

Article R. 443-2

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

Modifié par la délibération n° 375 du 23 avril 2008 – Art. 2-III
Modifié par la délibération n° 59/CP du 24 février 2022 – Art. 8

Pour bénéficier de l'allocation de chômage, le salarié privé d'emploi au sens de l'article Lp. 443-1 doit en outre :

1° Etre inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service public de placement, ou à la mairie de son lieu de résidence et pendant toute la durée de l'indemnisation se faire recenser mensuellement comme demandeur d'emploi auprès de ce service ou auprès de la mairie de son lieu de résidence ;

2° Etre à la recherche effective et permanente d'un emploi ;

3° Ne pas avoir atteint l'âge prévu à l'article 1er de la délibération n° 458 du 8 janvier 2009 portant réforme de la branche assurance vieillesse et veuvage du régime général de sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie et autres mesures d'ordre social, ou l'âge normal de départ à la retraite dans la profession précédemment exercée si cet âge est inférieur, et en cas de retraite anticipée bénéficier d'une pension inférieure au salaire minimum garanti mensuel ;

4° Etre physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;

5° Ne pas être chômeur saisonnier ;

6° N'avoir pas quitté volontairement, sans motif légitime, son dernier emploi.

Sont reconnues, à priori légitimes :

a) Les démissions pour suivre le conjoint ;

b) Les démissions pour suivre les ascendants si le demandeur d'emploi est âgé de moins de vingt-et-un ans.

Pour les autres démissions, le dossier est soumis, à la demande du salarié, à l'appréciation de la commission paritaire prévue à l'article R. 443-12 du présent titre. L'avis de la commission paritaire lie le directeur de la CAFAT ;

7° Avoir effectué en Nouvelle-Calédonie pendant les douze mois précédant la rupture du contrat de travail, mille cinq cent vingt-et-une heures de travail.

Le nombre d'heures exigé est réduit à neuf cent soixante pour les employés de maison et à mille soixante-douze pour les jeunes stagiaires du développement (J.S.D.) et les bénéficiaires des différents régimes d'aide à l'emploi ouvrant droit à indemnisation au titre du chômage ;

8° Avoir cotisé au régime d'assurance chômage de la C.A.F.A.T. au moins 9 mois. ;

9° Le travailleur privé d'emploi ayant épuisé ses droits aux allocations de chômage ne peut être réadmis au bénéfice de celles-ci qu'après un délai de neuf mois et sous réserve de remplir les conditions d'admission précédentes

Article R. 443-3

Pour l'application du temps de travail exigé au 7° de l'article R. 443-2, sont assimilées à des journées de travail, les journées indemnisées au titre :

1° Des congés payés ;

2° Des congés de maladie indemnisés par l'employeur au titre de la réglementation du travail ;

3° Du régime de prévoyance et du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles gérés par la CAFAT ;

4° Des congés de maternité.

Sont également prises en compte les journées chômées par suite de chômage partiel, les journées indemnisées au titre du chômage total après une suspension d'activité se prolongeant au delà de deux quatorzaines prévues au 5° de l'article R. 442-2, de grève ou lock-out, ou par suite d'absences pour cas de force majeure, ces dernières dans la limite d'un mois ou de cent soixante-neuf heures.

Toute journée d'interruption de service consécutive à une incapacité physique de travailler indemnisée par la C.A.F.A.T. est assimilée à une journée de six heures de travail.

Les autres journées sont prises en compte pour huit heures de travail.

Article R. 443-4

En vue de permettre la détermination des droits des travailleurs privés d'emploi à l'allocation de chômage et celle de leur montant, les employeurs remplissent, pour ce qui les concerne, les imprimés prévus à cet effet.

Article R. 443-5

Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 VI

Le travailleur privé d'emploi qui remplit les conditions édictées à l'article R. 443-3, a droit aux allocations de chômage pendant une période de 270 jours calendaires.

La période d'indemnisation mentionnée à l'alinéa précédent est prolongée :

1° De 90 jours pour les bénéficiaires âgés de 50 ans et de moins de 55 ans ;

2° De 150 jours pour les bénéficiaires âgés d'au moins 55 ans. L'âge s'apprécie à la date de rupture du contrat de travail au titre duquel les droits sont ouverts ;

3° De 150 jours pour les handicapés reconnus par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie. Cette prolongation peut se cumuler le cas échéant avec la prolongation due à l'âge.

L'intéressé bénéficie de la période d'indemnisation la plus favorable lorsqu'au cours de la période d'indemnisation il atteint l'âge requis pour ouvrir droit à une durée d'indemnisation supérieure.

La période maximale d'indemnisation telle qu'édictée ci-dessus peut être prolongée si le bénéficiaire de l'allocation chômage est admis à suivre une formation proposée par le service public de placement, jusqu'à la fin de cette formation, sans toutefois que la période totale d'indemnisation puisse excéder 360 jours calendaires.

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

Les allocations de chômage sont attribuées à partir du lendemain de la date de rupture du contrat de travail. Toutefois, lorsque l'intéressé a perçu une indemnité compensatrice de préavis, le point de départ de versement des allocations est reporté à l'expiration théorique de la période de préavis qui n'a pas été effectuée.

Si l'intéressé perçoit, lors de la cessation d'activité, une indemnité de congés payés, le point de départ du versement des allocations est retardé d'un nombre de jours égal au nombre de jours de congé correspondant à cette indemnité.

Article R. 443-6

Modifié par la délibération n° 375 du 23 avril 2008 – Art. 2-IV

L'allocation de chômage pour privation totale d'emploi peut être versée aux personnes assujetties à la CAFAT en application de l'article Lp. 4 de la loi du pays n° 2001-016 du 11 janvier 2002, sous réserve des conditions d'ouverture des droits telles qu'elles sont définies par le présent chapitre.

Article R. 443-7

Le plafond mentionné à l'article Lp. 443-3 est de 1 521 heures de travail.

Section 2 : Modalités de calcul et de paiement

Article R. 443-8

Le délai de forclusion prévu à l'article Lp. 443-8 commence à courir le lendemain du licenciement.

Article R. 443-9

Pendant les neuf mois d'indemnisation, l'allocation mensuelle est égale à 75 % du montant du SMG mensuel correspondant au mois de versement.

Lorsque l'allocation ne couvre pas un mois complet, l'indemnité est égale à un 30ème de l'allocation par jour indemnisable.

L'indemnisation mensuelle par le régime d'assurance chômage ne peut être supérieure à la rémunération mensuelle durant l'activité salariée.

La rémunération mensuelle des salariés ne percevant pas une rémunération supérieure ou égale au S.M.G. est égale à 75 % de la rémunération qu'ils percevaient avant la rupture de leur contrat de travail durant les 9 mois d'indemnisation.

Pour déterminer le montant de la rémunération servant de base de calcul des allocations de chômage, la CAFAT prend en compte les trois derniers mois d'activité.

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

Si le bénéficiaire accepte de suivre une formation de qualification ou de reconversion professionnelle proposée par le service public de placement en fonction du marché de l'emploi, le montant de l'allocation est égal au salaire minimum garanti pendant la durée de la formation.

Le bénéfice de cette formation est accordé par le service public de placement après évaluation de la motivation et de l'aptitude du travailleur, dans la limite des places disponibles dans les organismes de formation et des crédits ouverts.

Pendant la durée de la formation, le bénéficiaire est affilié au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les conditions prévues à l'arrêté n° 59-362/CG du 29 août 1959.

Pour le financement de cette mesure la cotisation due par le régime d'assurance chômage au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles est calculée sur le salaire minimum mentionné à l'article Lp. 142-1.

En cas d'accident du travail, la déclaration en incombe à l'employeur de l'entreprise dans laquelle se déroule la formation.

Article R. 443-10

Les allocations de chômage sont déterminées mensuellement à terme échu et payées une fois par mois. Toutefois, sur demande motivée du travailleur, les allocations de chômage peuvent être payées exceptionnellement à raison de deux versements égaux par mois.

Article R. 443-11

Le versement des allocations est interrompu lorsque l'intéressé :

1° Retrouve une activité professionnelle salariée, ou non salariée, le faisant bénéficier d'un revenu mensuel excédant 50 fois le salaire minimum garanti horaire ;

2° Est pris, ou susceptible d'être pris en charge par la CAFAT et perçoit ou pourrait percevoir des prestations en espèces pour incapacité temporaire au titre des assurances maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles ;

3° A été signalé par le service public de placement comme n'ayant pas répondu, sans raison valable, à ses convocations, ou comme ayant refusé un emploi offert par ce service public de placement, ou comme ayant refusé de suivre des cours de formation ou de perfectionnement professionnel ou encore comme ayant refusé de participer dans les conditions définies par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie à des activités de développement.

L'interruption du paiement de l'allocation chômage ne peut être supérieure à trois mois.

Sans préjudice des poursuites pénales, le directeur de la CAFAT peut prononcer l'exclusion définitive du bénéfice de l'allocation de chômage du travailleur qui a sciemment fait des déclarations inexactes, présenté des attestations mensongères ou touché indûment l'allocation de chômage mentionnée à l'article Lp. 443-1.

Le versement des allocations de chômage aux bénéficiaires de formation visés à l'article R. 443-9, doit être totalement suspendu durant les périodes d'absence non justifiées.

Les décisions de suspension, de radiation ou d'exclusion du bénéfice des allocations de chômage prises par le directeur de la CAFAT peuvent être contestées, dans un délai de trois mois à compter de la date de

notification, devant la commission paritaire prévue à l'article R. 443-12. Ce recours n'est pas suspensif. L'avis de la commission paritaire lie le directeur de la CAFAT.

Le bénéficiaire de l'allocation chômage est privé de ses droits pour toute période d'absence de la Nouvelle-Calédonie sauf si cette absence est motivée par une raison légitime. Il doit préalablement en informer par écrit la CAFAT sous peine de perdre définitivement ses droits.

Article R. 443-12

Conformément aux dispositions de l'article Lp. 113 de la loi du pays modifiée n° 2001-016 du 11 janvier 2002 et de l'article 56 de la délibération modifiée n° 280 du 19 décembre 2001 relatives à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie, le conseil d'administration de la CAFAT crée une commission paritaire dénommée : « la commission chômage »

Section 3 : Dispositions d'application

Article R. 443-13

Des arrêtés du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie fixent, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent titre, notamment le modèle d'état à produire par l'employeur à l'autorité administrative en vue du remboursement des sommes avancées pour l'indemnisation du chômage partiel et individualiser, dans le cadre des opérations de développement économique de la Nouvelle-Calédonie, les travaux qui pourront être demandés aux travailleurs privés d'emploi en contrepartie des indemnités de chômage qu'ils perçoivent.

Chapitre IV : Dispositions pénales

Article R. 444-1

Le fait de se rendre coupable de fausse déclaration pour obtenir ou faire obtenir ou tenter de faire obtenir les prestations qui ne sont pas dues, est puni d'une amende de 6 545 CFP à 36 360 CFP.

Cette disposition s'applique sans préjudice des peines résultant de l'application d'autres dispositions légales.

Article R. 444-2

Le fait pour un intermédiaire d'offrir ou de faire offrir ses services moyennant émoluments convenus à l'avance à un assuré en vue de lui faire obtenir les prestations qui peuvent lui être dues, est puni d'une amende de 6 545 CFP à 36 360 CFP.

Article R. 444-3

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

L'infraction à l'article R. 443-4 est passible des peines d'amende prévues pour les contraventions de la quatrième classe. Les amendes sont appliquées autant de fois qu'il y aura de travailleurs concernés.

Les autres infractions aux dispositions du présent titre sont passibles des peines d'amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe.

Les infractions aux dispositions des articles R. 444-1 et R. 444-2 ainsi qu'aux dispositions des alinéas précédents sont constatées par les fonctionnaires chargés de l'inspection du travail.

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

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-I.

Chapitre Préliminaire : Priorité d'emploi des citoyens et des personnes justifiant d'une durée suffisante de résidence

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

(Pas de dispositions réglementaires).

Chapitre I : Règles de soutien et de promotion a l'emploi local

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

Section 1 : Champ d'application

Créée par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

(Pas de dispositions réglementaires).

Section 2 : Conditions de recrutement

Créée par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

Article R. 451-1

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.
Modifié par la délibération n° 380 du 10 janvier 2019 – Art 1er - II

Le délai mentionné au dernier alinéa de l'article Lp. 451-2 est fixé à :

- un mois à compter de la saisine de la commission paritaire de l'emploi local pour les contrats de travail d'une durée supérieure à six mois ;

- dix jours à compter de la saisine de la commission paritaire de l'emploi local pour les contrats de travail d'une durée inférieure ou égale à six mois.

Ce délai court à compter de la date de l'accusé de réception du dossier complet, établi par la commission paritaire de l'emploi local.

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

Article R. 451-1-1

Créé par la délibération n° 380 du 10 janvier 2019 – Art 1er - III

La commission paritaire de l'emploi local accuse réception du dossier complet qui lui est transmis.

Le dossier transmis à la CPEL comporte :

- les candidatures accompagnées des pièces justificatives mentionnées aux articles R. 451-2 et R. 451-3 ;

- la copie de l'offre d'emploi communiquée dans l'entreprise.

Article R. 451-2

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

Les justificatifs mentionnés à l'article Lp. 451-3 sont constitués par tous documents permettant d'établir la qualité de citoyen de la Nouvelle-Calédonie au sens de l'article 4 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ou la durée de résidence suffisante au regard de l'activité professionnelle concernée.

Article R. 451-3

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

La candidature adressée à l'employeur et mentionnée à l'article Lp. 451-3 est accompagnée des justificatifs permettant d'apprécier les qualifications et compétences du candidat à un emploi. Elle indique l'adresse postale du candidat.

Article R. 451-4

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

L'attestation de dépôt de candidature prévue au deuxième alinéa de l'article Lp. 451-3 indique le nom de l'employeur ou la raison sociale, le nom du candidat à l'embauche ainsi que la date de réception de la candidature.

Section 3 : Caractérisation des difficultés de recrutement par activités professionnelles

Créée par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

Pas de dispositions réglementaires

Section 4 : La commission paritaire de l'emploi local

Code du travail de Nouvelle-Calédonie

Mise à jour le 03/10/2025

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

Créée par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

Sous-section 1 : Organisation et fonctionnement

Créée par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

Article R. 451-5

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

La commission paritaire de l'emploi local est placée auprès de la direction du travail et de l'emploi.

Article R. 451-6

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

La commission paritaire de l'emploi local peut formuler toute proposition et recommandation entrant dans son champ de compétence.

Elle établit un rapport d'activité annuel transmis au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et aux provinces.

Article R. 451-7

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2
Complété par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 VII

Les membres de la commission paritaire de l'emploi local sont nommés pour une durée de trois ans par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie sur proposition des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la Nouvelle-Calédonie.

Lorsqu'un membre perd les qualités au titre desquelles il a été nommé, le mandat cesse de plein droit. Il est alors procédé à une nouvelle nomination pour la durée du mandat restant à courir.

Il est nommé autant de membres titulaires que de membres suppléants.

Article R. 451-8

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

Le nombre de sièges par collège est établi à raison d'un siège par organisation syndicale au regard du collège comportant le plus de sièges de manière à assurer la parité de la commission.

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

Lorsque dans un collège, il découle de l'application de la règle posée à l'alinéa précédent qu'il y a plus de sièges que d'organisations reconnues représentatives, le reliquat est attribué conformément aux dispositions de l'article R. 322-4.

Article R. 451-9

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

Les autres modalités de fonctionnement de la commission sont fixées en tant que de besoin par son règlement intérieur.

Sous-section 2 : Missions

Créée par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

Article R. 451-10

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

La commission paritaire de l'emploi local est saisie de toute contestation portant sur les conditions d'embauche prévues au présent chapitre, par toute personne ayant fait acte de candidature sur l'emploi concerné, ou son représentant légal, ou par l'employeur dans un délai d'un mois à compter de la date de l'embauche contestée. Elle rend son avis dans un délai d'un mois à compter de sa saisine. A l'expiration de ce délai l'avis est réputé rendu.

Section 5 : Sanctions

Créée par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

Article R. 451-11

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

Le montant de l'indemnité due par l'employeur en cas de rupture du contrat de travail intervenant après l'échéance de la mise en demeure de l'autorité administrative prévue à l'article Lp. 451-16, est égal à six mois de salaire.

L'indemnité n'est pas due lorsque le salarié a communiqué à l'employeur des renseignements erronés.

Section 6 : Dispositions diverses

Créée par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

Article R. 451-12

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

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 2.

L'autorité administrative mentionnée aux articles Lp. 451-15 et Lp. 451-16 est le directeur du travail et de l'emploi.

Chapitre II : Emploi d'un salarie étranger

Renuméroté par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-III.

Article R. 452-1

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-III.

L'autorisation de travail mentionnée à l'article Lp. 452-1 est délivrée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Elle est présentée à toute réquisition des autorités chargées du contrôle des conditions de travail.

Elle autorise l'étranger à exercer, selon le cas, une ou plusieurs activités professionnelles salariées ou toute activité professionnelle salariée de son choix sur l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie.

NB : Les dispositions du présent article reprennent les dispositions de l'article R. 451-1 en vigueur antérieurement à la délibération n° 156 du 10 décembre 2011.

Article R. 452-2

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-III.

L'étranger venu en Nouvelle-Calédonie pour y exercer une activité professionnelle salariée joint à la première demande d'autorisation de travail qu'il souscrit, le contrat de travail, revêtu du visa des services du représentant de l'Etat en Nouvelle-Calédonie, obtenu avant son entrée en Nouvelle-Calédonie.

A titre dérogatoire, l'étranger qui séjourne régulièrement en Nouvelle-Calédonie peut être autorisé à travailler. Il doit joindre à sa demande un contrat de travail et un certificat médical constatant son aptitude au travail.

NB : Les dispositions du présent article reprennent les dispositions de l'article R. 451-2 en vigueur antérieurement à la délibération n° 156 du 10 décembre 2011.

Article R. 452-3

Remplacé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-III.

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

Le salarié titulaire d'une autorisation venant à expiration peut en demander le renouvellement.

Sauf s'il se trouve involontairement privé d'emploi, le salarié étranger joint à sa demande de renouvellement soit un contrat, soit une promesse de contrat de travail précisant la profession, le salaire offert, la durée hebdomadaire du travail et le lieu effectif d'emploi.

Si l'étranger est involontairement privé d'emploi à la date de renouvellement de l'autorisation de travail, la validité de celle-ci est prolongée de six mois.

Si, à l'issue de cette prolongation, l'étranger est toujours privé d'emploi, il est statué sur sa demande de renouvellement compte tenu de ses droits au regard des régimes d'indemnisation de travailleurs involontairement privés d'emploi.

Les demandes de renouvellement sont présentées au cours du troisième et au plus tard du deuxième mois précédant la date d'expiration de l'autorisation de travail.

NB : Les dispositions du présent article reprennent les dispositions de l'article R. 451-3 en vigueur antérieurement à la délibération n° 156 du 10 décembre 2011.

Article R. 452-4

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-III.

Pour accorder ou refuser l'autorisation de travail sollicitée, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie prend notamment en considération les éléments d'appréciation suivants :

1° La situation de l'emploi présente et à venir dans la profession demandée par le travailleur étranger ;

2° Les conditions d'application par l'employeur de la réglementation relative au travail ;

3° Les conditions d'emploi et de rémunération offertes au salarié étranger, qui doivent être identiques à celles dont bénéficient les salariés français en Nouvelle-Calédonie ;

4° Les dispositions prises par l'employeur pour assurer ou faire assurer, dans les conditions normales, le logement du travailleur étranger.

Seuls les éléments d'appréciation mentionnés aux 2° et 3° ci-dessus sont pris en considération pour l'examen des demandes présentées par les réfugiés et par les apatrides. En outre, la situation de l'emploi n'est pas opposable à certaines catégories de salariés déterminées en fonction soit des liens entretenus par la France avec leur pays d'origine, soit des services qu'ils ont eux-mêmes rendus à la France, soit de l'ancienneté de leur séjour sur le territoire de la République française.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie énumère ces catégories.

NB : Les dispositions du présent article reprennent les dispositions de l'article R. 451-4 en vigueur antérieurement à la délibération n° 156 du 10 décembre 2011.

Article R. 452-5

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-III.

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

Une autorisation provisoire de travail peut être délivrée à l'étranger appelé à exercer chez un employeur déterminé, pendant une période dont la durée initialement prévue n'excède pas un an, une activité présentant par sa nature ou les circonstances de son exercice un caractère temporaire.

La durée de validité de cette autorisation, dont les caractéristiques sont fixées par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, ne peut dépasser six mois. Elle est renouvelable.

NB : Les dispositions du présent article reprennent les dispositions de l'article R. 451-5 en vigueur antérieurement à la délibération n° 156 du 10 décembre 2011.

Chapitre III : Dispositions pénales

Article R. 453-1

Créé et modifié par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-II et IV.

Le fait de se rendre coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir, ou faire obtenir à un étranger l'autorisation de travail mentionnée à l'article Lp. 452-1, est puni des peines prévues pour les contraventions de la 5ème classe. En cas de récidive, les peines sont celles prévues pour la récidive des contraventions de la 5ème classe.

NB : Les dispositions du présent article reprennent les dispositions de l'article R. 452-1 en vigueur antérieurement à la délibération n° 156 du 10 décembre 2011.

Article R. 453-2

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-IV.

Le fait d'embaucher, ou de conserver à son service un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en Nouvelle-Calédonie, est puni de la peine prévue pour les contraventions de la cinquième classe. En cas de récidive, la peine sera celle prévue pour la récidive des contraventions de la cinquième classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.

NB : Les dispositions du présent article reprennent les dispositions de l'article R. 452-2 en vigueur antérieurement à la délibération n° 156 du 10 décembre 2011.

Article R. 453-3

Créé par la délibération n° 156 du 10 décembre 2011 – Art. 1-IV.

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

Le fait d'embaucher, ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle ou une profession autre que celles mentionnées sur l'autorisation de travail, est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

NB : Les dispositions du présent article reprennent les dispositions de l'article R. 452-3 en vigueur antérieurement à la délibération n° 156 du 10 décembre 2011.

Titre VI : TRAVAIL DISSIMULE

Pas de dispositions règlementaires.

Titre VII : TRAVAILLEURS HANDICAPES

NB : L'ensemble des dispositions de ce titre ont été remplacées par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 relative à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Chapitre I : Principes fondamentaux

Pas de dispositions règlementaires

Chapitre II : Objet des politiques de l'emploi en faveur des personnes en situation de handicap

NB : L'intitulé de ce chapitre a été rectifié par erratum à la délibération n° 452 du 08 janvier 200 relative à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pas de dispositions règlementaires

Chapitre III : Obligation d'emploi

Section 1 - Champ d'application

Pas de dispositions règlementaires

Section 2 - Obligation d'emploi

Article R. 473-1

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Le pourcentage d'emploi mentionné à l'article Lp. 473-3 est fixé à 2,5% de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Article R. 473-2

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

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Le conseil du handicap et de la dépendance établit un bilan de l'impact du dispositif de l'obligation d'emploi à l'issue de la première année d'application de cette obligation.

Le taux d'obligation d'emploi mentionné à l'article R. 473-1 pourra être réévalué en fonction des éléments révélés par le bilan et notamment l'effort consenti par les entreprises pour recruter des travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Article R. 473-3

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Le délai mentionné à l'article Lp. 473-4 est fixé à deux ans.

Il court à compter de la date à partir de laquelle l'entreprise a dépassé le seuil de vingt salariés.

Section 3 - Déclaration annuelle

Article R. 473-4

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

La déclaration annuelle instituée à l'article Lp. 473-5 est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au directeur du travail et de l'emploi au plus tard le 15 février de l'année suivante, sur un formulaire dont le modèle est fixé par arrêté du gouvernement. Cette déclaration mentionne :

1° l'effectif de l'entreprise calculé en application des dispositions de l'article Lp. 473-2 au mois de décembre de l'année précédant la déclaration ;

2° la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ainsi que les pièces justifiant de leur qualité de bénéficiaire et leur effectif apprécié dans les conditions prévues à l'article Lp.473-7 ;

3° la liste des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services, prévus à l'article Lp. 473-9, conclus au cours de l'année écoulée ainsi que toutes les justifications permettant de calculer, selon les dispositions de l'article R. 473-7, leur équivalence en nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;

4° le montant, les modalités de calcul et le justificatif du versement de la contribution mentionnée à l'article Lp. 473-10.

NB: Le modèle de formulaire de déclaration annuelle a été fixé par l'arrêté n° 2009-5283/GNC du 17 novembre 2009 publié au JONC du 26 novembre 2009 page 9743.

Article R. 473-5

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

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er
Rectifié par erratum à la délibération n° 452 du 08 janvier 2009.

L'employeur porte à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la déclaration annuelle prévue à l'article Lp. 473-5.

Toutefois, le document transmis ne comprend pas la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Article R. 473-6

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er
Rectifié par erratum à la délibération n° 452 du 08 janvier 2009.

L'employeur dispose d'un délai de trente jours pour produire la déclaration annuelle, après mise en demeure faite par le directeur du travail et de l'emploi en application des dispositions de l'article Lp. 473-6.

Section 4 – Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Pas de dispositions règlementaires

Section 5 – Modalités alternatives de mise en œuvre de l'obligation d'emploi.

Article R. 473-7

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er
Modifiée par la délibération n° 179/CP du 3 octobre 2025 - Art. 1er

Le nombre d'équivalents bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de la passation de contrats prévus aux articles Lp. 473-9 et Lp. 473-9-1 est égal au quotient obtenu en divisant le prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, déduction faite du coût des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente, par deux mille fois le salaire horaire minimum garanti en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement à l'obligation d'emploi.

Article R. 473-8

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er
Modifiée par la délibération n° 179/CP du 3 octobre 2025 - Art. 2

La dispense partielle de l'obligation d'emploi, en application des articles Lp. 473-9 et Lp. 473-9-1, ne peut être supérieure à la moitié du pourcentage fixé à l'article R. 473-1.

Article R. 473-9

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

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

Le nombre de bénéficiaires manquants est égal à la différence entre, d'une part, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et, d'autre part, le nombre de bénéficiaires effectivement employés auquel est ajouté l'équivalent d'embauches de bénéficiaires dû à la passation de contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec les structures d'emploi adapté ou les centres d'aide par le travail.

Article R. 473-10

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Le montant de la contribution annuelle prévue à l'article Lp. 473-10 est égal au produit du nombre de bénéficiaires manquants par :

1° cinq cents fois le montant du salaire minimum garanti horaire pour les établissements employant cent salariés et plus ;

2° quatre cents fois le montant du salaire minimum garanti horaire pour les établissements employant moins de cent salariés.

Le montant de la contribution est multiplié par deux pour les établissements n'employant aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi et n'acquittant pas partiellement l'obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services pendant une période supérieure à trois ans.

Article R. 473-11

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

L'employeur peut déduire du montant de la contribution annuelle les dépenses mentionnées à l'article R. 473-12. Le montant des dépenses déduites ne peut être supérieur au montant de la contribution due par l'employeur.

Article R. 473-12

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Les dépenses déductibles en application de l'article R. 473-11 sont celles liées :

1° à la réalisation de travaux dans l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;

2° à la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Section 6 – Sanction administrative

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

Article R. 473-13

Créé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er
Remplacé par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 1er II

L'autorité administrative mentionnée à l'article Lp. 473-12 est le directeur du travail et de l'emploi.

Chapitre IV : Reconnaissance et orientation des travailleurs handicapés

Section 1 – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Pas de dispositions règlementaires

Section 2 – Formation professionnelle

Pas de dispositions règlementaires

Section 3 – Orientation en milieu professionnel

Article R. 474-1

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Les structures d'emploi protégé permettent à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

Elles favorisent le projet professionnel du salarié en situation de handicap en vue de sa valorisation, de sa promotion et de sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

Sous-section 1- Droits et garanties des travailleurs handicapés

Pas de dispositions règlementaires.

Sous-section 2 - Aides financières

Article R. 474-2

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Les aides financières prévues à l'article Lp. 474-9 peuvent concerner notamment :

1° L'adaptation des machines ou des outillages ;

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

2° L'aménagement du poste de travail, y compris l'équipement individuel nécessaire aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes ;

3° Les accès aux lieux de travail ainsi que l'aménagement du lieu de travail.

Article R. 474-3

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

La demande d'aide financière faite au titre de l'article R. 474-2 est adressée au conseil du handicap et de la dépendance, sur un modèle fixé par arrêté du gouvernement.

La demande est accompagnée d'une description technique du projet et d'un devis estimatif.

Le conseil du handicap et de la dépendance statue sur la demande d'aide qui lui est présentée.

NB : Le modèle de demande d'aide a été fixé par l'arrêté n° 2009-5277/GNC du 17 novembre 2009 (publié au JONC du 26/11/2009 page 9740) modifié par l'arrêté n° 2010-4551/GNC du 16 novembre 2010 (publié au JONC du 25/11/2010 page 9425).

Article R. 474-4

Remplacé par la délibération n° 452 du 08 janvier 2009 – Art. 1er

Un arrêté du gouvernement détermine les conditions d'attribution ainsi que les modalités de calcul des aides accordées en application de l'article R. 474-2.

NB : Voir l'arrêté n° 2009-5277/GNC du 17 novembre 2009 (publié au JONC du 26/11/2009 page 9740) modifié par l'arrêté n° 2010-4551/GNC du 16 novembre 2010 (publié au JONC du 25/11/2010 page 9425).

Titre VIII : INSERTION PAR LE TRAVAIL

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Chapitre I : Dispositions générales

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Article R. 481-1

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

L'aide financière mentionnée à l'article Lp. 481-2 est calculée sur la base du coût du parcours pour la structure d'insertion par le travail. Le coût du parcours prend en compte notamment :

- l'ensemble des coûts de fonctionnement de la structure ;

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

- l'ensemble des coûts des formations prévues dans le contrat ;

- le coût du salaire versé au travailleur en insertion.

Chapitre II : Les structures d'insertion par le travail

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Section 1 : Délivrance de l'agrément

Créée par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Article R. 482-1

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

L'agrément mentionné à l'article Lp. 482-1 est accordé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie à la personne morale qui établit que l'activité au titre de laquelle l'agrément est demandé :

- a pour finalité de permettre à des personnes très éloignées de l'emploi, qui rencontrent des difficultés importantes d'intégration sociale et professionnelle, d'accéder à un emploi ;

- n'a pas de but lucratif ;

- est réalisée avec du personnel qui possède les compétences requises pour encadrer et accompagner les travailleurs en insertion. Les titres, diplôme ou qualifications professionnelles que doivent détenir les personnels qui encadrent et accompagnent les personnes en insertion sont fixés par arrêté du gouvernement.

Article R. 482-2

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

La demande d'agrément est adressée au directeur du travail et de l'emploi qui l'instruit. Le dossier de demande d'agrément comprend tous les éléments permettant de s'assurer du respect des critères définis à l'article R. 482-1.

Article R. 482-3

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

L'agrément est délivré par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pour une durée de trois ans maximum.

Article R. 482-4

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

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

L'agrément peut être retiré par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, sur proposition du directeur du travail et de l'emploi, lorsque les conditions de sa délivrance ne sont plus réunies.

Article R. 482-5

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Lorsque le directeur du travail et de l'emploi envisage de proposer de retirer l'agrément d'une structure d'insertion par le travail, il en informe la structure par lettre recommandée avec accusé de réception. La structure dispose d'un délai de trois semaines pour faire valoir ses observations. Si les observations présentées par la structure d'insertion n'apportent pas d'élément nouveau de nature à modifier la position du directeur du travail et de l'emploi, celui-ci en informe le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie qui, par décision motivée, notifie à la structure d'insertion par le travail sa décision de retrait de son agrément.

Le directeur du travail et de l'emploi informe la CAFAT du retrait de l'agrément.

Article R. 482-6

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Lorsque l'agrément est retiré, les contrats d'insertion par le travail en cours se poursuivent jusqu'à leur terme.

Article R. 482-7

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Les structures d'insertion par le travail transmettent annuellement à la direction du travail et de l'emploi un bilan de leur action comportant des données quantitatives et qualitatives sur les parcours d'insertion par le travail ainsi que sur les types de sorties du parcours.

Section 2 : Organisation

Créée par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Article R. 482-8

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

La structure d'insertion par le travail agréée élabore un règlement intérieur prévoyant notamment les dispositions spécifiques applicables aux travailleurs en insertion.

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

Article R. 482-9

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

La structure d'insertion par le travail met en place, soit isolément, soit au sein d'une structure de coopération intéressant plusieurs associations, les moyens humains, matériels et financiers, permettant :

- d'assurer chaque jour ouvrable une permanence d'au moins une demi-journée pour la réception des personnes et l'accompagnement des activités ;

- d'assurer le suivi social et professionnel des travailleurs en insertion, par une personne qualifiée ;

- de garantir un encadrement suffisant pour assurer les activités du parcours d'insertion par le travail et garantir la sécurité de personnes.

Article R. 482-10

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

La structure d'insertion par le travail désigne pour chaque travailleur en insertion un référent unique appartenant à la structure.

Chapitre III : Le contrat d'insertion par le travail

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Article R. 483-1

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Les personnes visées à l'article Lp. 481-1 du code du travail sont notamment :

1° Les personnes bénéficiant d'un accompagnement social.

2° Les anciens détenus ou les détenus bénéficiant d'un aménagement de peine.

3° Les personnes sans emploi depuis au moins 12 mois.

Article R. 483-2

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

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

Le travailleur en contrat d'insertion par le travail perçoit un salaire dont le montant minimum est fonction de la phase du parcours d'insertion, selon la grille suivante :

Phase d'adaptation : 50 % du SMG horaire minimum ;

Phase de mise en production : 65 % du SMG horaire minimum ;

Phase de pré-emploi : 75 % du SMG horaire minimum.

Article R. 483-3

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

La structure d'insertion par le travail élabore pour chaque travailleur en contrat d'insertion par le travail, un programme d'insertion sociale et professionnelle. Etabli sur la base d'un diagnostic individuel réalisé lors du recrutement, ce programme est évolutif, et se complète par un suivi individualisé pendant toute la durée du contrat. Ce programme d'insertion sociale et professionnelle prévoit des modules d'accompagnement correspondant à chacune des phases définies à l'article Lp. 483-5.

Article R. 483-4

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Une évaluation du travailleur en insertion est réalisée à la fin de chaque phase mentionnée à l'article Lp. 483-5. Cette évaluation permet de s'assurer que le travailleur a atteint les objectifs fixés dans le parcours.

Article R. 483-5

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Au terme du contrat, le programme d'insertion par le travail fait l'objet d'un bilan écrit portant d'une part, sur les activités et mesures d'accompagnement mises en œuvre au profit du travailleur et d'autre part, sur les compétences professionnelles acquises et les perspectives d'insertion et d'emploi.

Article R. 483-6

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

La mise à disposition d'un travailleur bénéficiaire d'un contrat d'insertion par le travail auprès d'une entreprise d'accueil fait l'objet d'un contrat écrit entre la structure d'insertion par le travail et l'entreprise d'accueil, établi avant le début de la mise à disposition. Ce contrat précise :

1° Le nom de la personne mise à disposition.

2° Un descriptif précis des tâches à accomplir.

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

3° La période de la mise à disposition et, le cas échéant, une clause prévoyant la possibilité de prolonger cette période.

4° Le lieu d'exécution du travail.

5° Le coût horaire de la prestation.

6° Le cas échéant, l'ensemble des équipements individuels de protection obligatoires pour l'exécution des tâches à accomplir.

7° Le nom du tuteur dans l'entreprise d'accueil.

NB : Voir l'arrêté n° 2015-3049/GNC du 30 décembre 2015 fixant le modèle de contrat d'insertion par le travail.

Article R. 483-7

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

La mise à disposition d'un travailleur en contrat d'insertion par le travail auprès d'une entreprise d'accueil peut intervenir au cours des phases de mise en production et de pré-emploi.

Article R. 483-8

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

L'entreprise ou l'établissement d'accueil encadre le personnel mis à disposition. Elle est responsable des conditions d'exécution du travail et communique à la structure d'insertion par le travail concernée les horaires effectuées par les personnes mises à disposition, les absences éventuelles avec ou sans motif et tout accident du travail intervenu pendant la mise à disposition.

Article R. 483-9

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Le référent unique conserve la responsabilité du suivi durant la mise à disposition du travailleur dans une entreprise d'accueil. Il organise régulièrement des rencontres avec le tuteur du travailleur dans l'entreprise d'accueil.

Chapitre IV : Convention d'insertion par le travail

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Article R. 484-1

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

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

Les pouvoirs publics peuvent conclure avec les structures d'insertion par le travail des conventions qui peuvent être pluriannuelles et dont l'objet porte sur la prise en charge des parcours d'insertion par le travail.

Article R. 484-2

Créé par la délibération n° 121/CP du 21 mars 2014 – Art. 1er

La convention précise le nombre, la nature et les modalités des parcours d'insertion par le travail, les objectifs fixés et les moyens engagés par la structure, ainsi que le coût estimé du parcours d'insertion.

Titre IX : Instances concourant à la politique de l'emploi, de la formation de l'insertion et de l'orientation professionnelles.

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

Chapitre Ier : La conférence des exécutifs.

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

Pas de dispositions réglementaires.

Chapitre II : Le conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion de la formation et de l'orientation professionnelles.

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

Article R. 492-1

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

Le nombre de membres, titulaires et suppléants pour chaque collège est fixé par arrêté du gouvernement.

Les membres du Conseil sont désignés pour trois ans par les organes délibérants de leur organisation. Les noms des membres ainsi désignés sont transmis au président du gouvernement par lettre recommandée avec accusé de réception.

La composition du CSEIFOP est arrêtée par le gouvernement.

Article R. 492-2

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

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

Les membres du CSEIFOP qui font partie du conseil en raison de leurs fonctions électives ou représentatives sont remplacés dès lors qu'ils cessent d'être investis de ces fonctions ou sur demande de l'organisation qui les a proposés ou élus.

Article R. 492-3

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

Le président est élu par les membres du conseil parmi les représentants du collège des exécutifs. Son mandat est d'un an.

Article R. 492-4

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

Le Conseil stratégique de l'emploi de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles se réunit sur convocation de son président, à son initiative ou sur demande. La demande de réunion peut émaner d'un des membres du collège des exécutifs ou d'au moins un tiers de ses membres.

La convocation indique l'ordre du jour de la séance. Elle est accompagnée, le cas échéant, de toute la documentation nécessaire.

Article R. 492-5

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

Le Conseil stratégique de l'emploi de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles en commission plénière ne peut valablement se réunir que si la moitié au moins de ses membres est présente ou représentée. Le quorum est apprécié en début de séance.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, la commission plénière est convoquée une seconde fois, sans condition de quorum.

Aucune condition de quorum n'est exigée pour les réunions des commissions techniques.

Article R. 492-6

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

Le président du Conseil stratégique de l'emploi de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles peut inviter des personnes extérieures au Conseil aux réunions des commissions plénières ou des commissions techniques, de sa propre initiative, à la demande d'un membre du collège des exécutifs ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres.

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

Article R. 492-7

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

Les décisions sont adoptées à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article R. 492-8

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

Un membre peut se faire représenter par un autre membre. Le nombre de pouvoir détenu par membre est limité à deux.

Article R. 492-9

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

Le secrétariat du CSEIFOP est assuré par les directions compétentes de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 492- 10

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

La commission plénière est notamment chargée :

– de constituer en tant que de besoin des commissions techniques, des groupes de travail ou des commissions ad hoc ;

– de rendre un avis sur l'évaluation annuelle des politiques publiques, notamment à travers les documents élaborés dans le cadre de conventions avec l'Union Européenne ;

– de désigner les membres des commissions techniques.

Les commissions techniques restituent au moins une fois par an leurs travaux à la commission plénière.

Elles peuvent se réunir en formation conjointe sur des sujets intéressant plusieurs commissions.

Article R. 492-11

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

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

La commission technique formation et insertion professionnelles est consultée pour avis, sur la base des études, projets et rapports élaborés par les administrations et organismes compétents, sur les politiques de formation professionnelle en Nouvelle-Calédonie et leurs différents volets, sous l'angle, d'une part, de leur adéquation avec les besoins du développement économique et du progrès social du pays, et d'autre part, de leur cohérence et de leur coordination.

Article R. 492-12

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

La commission technique formation et insertion professionnelles est informée des résultats des programmes de formation professionnelle en Nouvelle-Calédonie, tels qu'ils sont recueillis dans le cadre du dispositif annuel d'évaluation.

Article R. 492-13

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

La commission technique orientation professionnelle :

– est consultée sur les modalités de mise en œuvre du service public de l'orientation professionnelle, notamment sur la charte applicable aux opérateurs et sur les modalités de conventionnement entre collectivités publiques et opérateurs ;

– coordonne les actions des collectivités publiques en matière d'orientation professionnelle dans un objectif d'égalité d'accès au service public des publics et notamment des publics jugés prioritaires ;

– est consultée sur l'agrément des opérateurs du service public de l'orientation professionnelle ;

– évalue la qualité des services rendus et l'efficience des moyens mis en œuvre.

Article R. 492-14

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

La commission technique emploi est informée trimestriellement sur la situation de l'emploi en Nouvelle-Calédonie.

Les membres de la commission échangent sur les politiques de l'emploi conduites par les institutions qui la constituent.

Elle peut proposer des mesures pour favoriser l'emploi en Nouvelle-Calédonie.

Article R. 492-15

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

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

La commission technique observatoire des métiers, des qualifications et du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi rend un avis sur le programme d'enquêtes et des modalités prévues par les pouvoirs publics dans son domaine d'intervention. Elle propose en tant que de besoin toutes les enquêtes qui lui semblent utiles.

La commission peut faire des préconisations sur les projets en cours ou à venir sur les thèmes relevant de sa compétence.

Elle est rendue destinataire des résultats des enquêtes menées et de l'analyse des résultats.

Elle s'assure que les enquêtes sont menées dans des conditions qui garantissent leur impartialité.

Elle met en synergie l'ensemble des acteurs concernés, tant du point de vue du recueil de données, que de la détermination des actions nécessaires à l'amélioration de la situation observée.

La commission s'attache également à obtenir et intégrer les données relatives à l'emploi des femmes et des hommes.

Article R. 492-16

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

La commission technique observatoire des métiers, des qualifications et du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi est informée des systèmes d'information utilisés ou envisagés contenant des informations utiles pour la connaissance du marché de l'emploi.

Article R. 492-17

Créé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er

La commission technique observatoire des métiers, des qualifications et du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi est force de proposition sur les conditions nécessaires à l'observation du rééquilibrage.

Livre V : LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Intitulé remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 2

Titre I : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Pas de dispositions.

Titre II : LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES PAR ALTERNANCE

Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 6 – Art. 1er

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

Chapitre I : Dispositions générales

Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art. 1er

Article R. 521-1

Remplacé par la délibération n° 59 du 29 avril 2010 – Art. 1-II
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 2
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Les dépenses supportées par l'employeur pour la mise en œuvre du contrat d'alternance ne sont pas déductibles de son obligation de financement de la formation professionnelle continue définie à l'article Lp. 544-1.

Article R. 521-2

Créé par la délibération n° 59 du 29 avril 2010 – Art. 1-I
Abrogé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

[Abrogé].

Chapitre II : Le contrat unique d'alternance

Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

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

Remplacée par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Article R. 522-1

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-I
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Les jeunes sous obligation scolaire entre 14 et 16 ans peuvent bénéficier d'une dérogation, accordée par le directeur des enseignements de la Nouvelle-Calédonie si la qualification visée ne peut être préparée dans un établissement d'enseignement secondaire sous statut scolaire.

Article R. 522-2

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-I
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

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

Une dérogation peut être accordée par le directeur des enseignements de la Nouvelle-Calédonie pour les jeunes ayant terminé la première partie du cycle secondaire et qui font en fin de troisième, le choix de la formation professionnelle en alternance.

Article R. 522-3

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-I
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Les demandes de dérogation sont déposées auprès du centre de formation en alternance. Le contenu du dossier est défini par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 522-4

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-I
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er
Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 2 – I

Peuvent signer un contrat unique d'alternance les personnes ayant satisfait aux critères d'entrée en formation posés soit par l'autorité certificatrice délivrant la certification visée soit par l'organisme de formation.

Article R. 522-5

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-I
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

La convention de formation prévue à l'article Lp. 522-6 précise les obligations respectives de chacun des signataires et comprend notamment les informations suivantes :

1° la certification professionnelle visée ;

2° les objectifs, la durée et l'organisation de la formation ;

3° la répartition et la périodicité des enseignements entre l'organisme de formation et l'entreprise ;

4° le formateur référent au sein du centre de formation ;

5° les noms et qualités du tuteur désigné dans l'entreprise pour suivre le stagiaire ;

6° les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre par l'organisme de formation auprès de l'entreprise tels qu'outils pédagogiques ou livret de suivi des acquis du stagiaire ;

7° la nature et les modalités d'évaluation et de validation des acquis ;

8° l'engagement de l'entreprise à assurer en interne un transfert de compétences sur ou en dehors du poste de travail du salarié et à assurer en liaison avec l'organisme de formation une évaluation régulière des acquis du salarié ;

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

9° les conditions financières de prise en charge des frais de formation et de la rémunération du salarié bénéficiaire du contrat.

La convention est établie par le centre de formation par alternance.

Lorsque le salarié est mineur ou s'il est sous tutelle, la convention est signée également par son représentant légal.

Article R. 522-6

Modifié par la délibération n° 375 du 23 avril 2008 – Art. 2-V
Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 2 I
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-I
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Le contrat et la convention de formation associée sont déposés auprès de la direction du travail et de l'emploi, éventuellement sous une forme dématérialisée proposée par l'administration, dans un délai maximum de 5 jours ouvrables à compter de la date de début de contrat.

Article R. 522-7

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-I
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

L'autorité administrative est informée par l'employeur ou un mandant, de la modification ou de la rupture du contrat dans un délai de deux semaines.

Article R. 522-8

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-I
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Lorsqu'une période de formation pratique est organisée selon les modalités prévues à l'article Lp. 522-7, une convention signée par le salarié, l'employeur, l'entreprise d'accueil et le centre de formation est établie et précise :

1° le titre ou le diplôme préparé par le salarié ;

2° la durée de la période d'accueil ;

3° la nature des tâches confiées au salarié, qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat unique d'alternance ;

4° les horaires et le lieu de travail ;

5° le nom du tuteur désigné au sein de l'entreprise avec laquelle a été signé le contrat unique d'alternance ;

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

6° le nom du tuteur désigné au sein de l'entreprise d'accueil, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée ;

7° les modalités selon lesquelles l'entreprise d'accueil informe le centre de formation et l'employeur du salarié du déroulement de la formation professionnelle du salarié en son sein ;

8° les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les tuteurs et le centre de formation ;

9° l'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

Section 2 : Durée du contrat

Remplacée par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Article R. 522-9

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-II
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Le contrat unique d'alternance fixe la date du début de la formation.

Sauf dérogation accordée par la direction de la formation professionnelle continue, cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois à la première période de formation en centre, ni postérieure de plus de trois mois à la dernière période de formation en centre ou à la date de présentation aux examens.

La date de début de contrat ne peut être postérieure à la date de début de la formation, sauf accord écrit du centre de formation.

Article R. 522-10

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-II
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois maximum pour un contrat d'une durée inférieure à 6 mois,

- 2 mois maximum pour les contrats d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

Article R. 522-11

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-II
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Un entretien tripartite est réalisé avant la fin de la période d'essai entre le salarié (et son représentant légal le cas échéant), l'employeur et le centre de formation. Il vise à évaluer cette première phase du contrat. Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit signé des parties.

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

Section 3 : Rupture et prolongation du contrat

Remplacée par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Cette section ne comporte pas de disposition réglementaire

Section 4 : Rémunération et droits sociaux de l'alternant

Remplacée par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Article R. 522-12

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-III
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

En cas de rupture par l'employeur sans motif légitime du contrat unique d'alternance, ou lorsque celui-ci a fait l'objet de la procédure d'annulation d'un contrat unique d'alternance prévue à l'article Lp. 522-31, l'employeur rembourse à la Nouvelle-Calédonie les cotisations versées.

Section 5 : Durée du travail

Niveau de plan créé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Cette section ne comporte pas de disposition réglementaire

Section 6 : Obligation des parties

Niveau de plan créé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Sous-section 1 : Obligations de l'employeur

Niveau de plan créé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Article R. 522-13

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-IV
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Le tuteur est chargé :

- d'accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat tout au long de son parcours de formation ;

- de veiller au respect du calendrier d'alternance défini dans la convention de formation ;

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

- d'assurer en lien avec l'organisme de formation ou toute autre structure intervenant auprès du salarié, le bon déroulement des actions de formation, d'accompagnement ou d'évaluation qui se déroulent en entreprise ;

- de participer au processus d'évaluation du salarié en fonction des prescriptions de l'organisme de formation.

Article R. 522-14

Remplacé par la délibération n° 59 du 29 avril 2010 – Art. 1-III
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-IV
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Un tuteur ne peut encadrer simultanément plus de deux salariés en alternance.

Article R. 522-15

Remplacé par la délibération n° 59 du 29 avril 2010 – Art. 1-IV
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-IV
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Le centre de formation par alternance est chargé, avant la signature de la convention de formation, de vérifier que le tuteur réunit les deux premières conditions exigées à l'article Lp. 522-25 et habilite l'intéressé à l'issue de la formation prévue au dernier alinéa de l'article Lp. 522-25.

La formation proposée au tuteur vise à lui permettre de transmettre ses savoirs professionnels en cohérence avec le parcours de formation du salarié et notamment :

- de construire et mettre en œuvre des situations pédagogiques adaptées aux objectifs de formation du salarié ;

- d'évaluer les acquis du salarié ;

- de repérer les difficultés d'apprentissage du salarié.

La formation du tuteur peut être individualisée et réalisée soit au centre de formation, soit en entreprise. Elle peut comporter des modules de formation à distance.

Article R. 522-16

Remplacé par la délibération n° 59 du 29 avril 2010 – Art. 1-V
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-IV
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Lorsqu'il est constaté que le tuteur ne répond plus aux exigences de l'article Lp. 522-25, l'employeur est mis en demeure de désigner un autre tuteur et de le faire habiliter par le centre de formation par alternance conformément à l'article R. 522-17.

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

Article R. 522-17

Modifié par la délibération n° 59 du 29 avril 2010 – Art. 1-VI
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-IV
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

En cas de défection du tuteur, l'employeur dispose d'un délai de 5 jours ouvrables pour informer le centre de formation à compter de la date d'indisponibilité du tuteur, puis d'un délai de 2 mois pour faire habiliter un nouveau tuteur.

Article R. 522-18

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-IV
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

L'employeur prévient les parents du salarié mineur ou le représentant légal d'un salarié sous tutelle en cas de maladie ou d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Sous-section 2 : Obligation du salarié

Niveau de plan créé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Cette sous-section ne comporte pas de disposition réglementaire.

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

Niveau de plan créé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Article R. 522-19

Remplacé par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 2 II
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-V
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Lorsqu'il est constaté lors d'un contrôle réalisé par un agent chargé du contrôle conformément aux articles Lp. 711-1 et Lp. 524-1 que l'employeur méconnaît ses obligations, l'employeur est mis en demeure de régulariser la situation et de prendre les mesures nécessaires à la poursuite de la formation.

Article R. 522-20

Modifié par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - III
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-V
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

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

La décision d'opposition à l'engagement est communiquée au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'au centre de formation par alternance.

Article R. 522-21

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-V
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

L'employeur peut demander la suspension de l'opposition à l'embauche de salariés en contrat unique d'alternance en communiquant à l'autorité administrative toutes justifications de nature à établir qu'il remplit ses obligations.

La décision de levée d'opposition est communiquée au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel ainsi qu'au centre de formation par alternance.

Article R. 522-22

Modifié par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - III
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-V
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

La suspension du contrat unique d'alternance est proposée par l'agent de contrôle après qu'il ait procédé à une enquête contradictoire quand les circonstances le permettent. Il en informe sans délai l'employeur.

L'autorité administrative se prononce dès la fin de l'enquête contradictoire.

Article R. 522-23

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-V
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

L'autorité administrative mentionnée aux articles Lp. 522-29, Lp. 522-30, Lp. 522-31, Lp. 522-32 et Lp. 522-33 est le directeur du travail et de l'emploi.

Article R. 522-24

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-VI

[Abrogé].

Article R. 522-25

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-VI

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

[Abrogé].

Article R. 522-26

Complété par la délibération n° 59 du 29 avril 2010 – Art. 2-I
Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 2 III
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-VI

[Abrogé].

Article R. 522-27

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-VI

[Abrogé].

Article R. 522-28

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-VI

[Abrogé].

Article R. 522-29

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-VI

[Abrogé].

Article R. 522-30

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 3-VI

[Abrogé].

Chapitre III : Les centres de formation par alternance

Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Section 1 : Mission des centres de formation par alternance

Remplacée par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

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

Article R. 523-1

Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 2 IV
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-I
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Le centre de formation par alternance :

1° habilite, après les avoir formé, les tuteurs, conformément aux dispositions de l'article R. 522-15 ;

2° établit pour chaque salarié en liaison avec son tuteur, une progression pédagogique conforme au référentiel de formation et aux capacités de l'employeur ;

3° préalablement à la signature du contrat unique d'alternance, prépare la convention de formation tripartite ;

4° peut assurer, pour le compte de l'employeur, le dépôt du contrat et de ses avenants tel que prévu à l'article Lp. 522-21 ;

5° désigne pour chaque formation, un référent pédagogique qui s'assure du bon déroulement des parcours de formation, notamment en :

- vérifiant l'assiduité des salariés,

- assurant une liaison régulière avec les tuteurs,

- communiquant aux tuteurs les documents pédagogiques utiles à la mise en œuvre de situations d'apprentissage en entreprise,

- associant les tuteurs aux évaluations non certificatives en cours de formation,

- mettant en place des remédiations pédagogiques pour les salariés rencontrant des difficultés d'apprentissage en centre comme en entreprise.

Article R. 523-2

Modifié par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - III
Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-I
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Le centre de formation prévient les parents d'un salarié mineur ou le représentant légal d'un salarié sous tutelle en cas de maladie ou d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Section 2 : Agrément des centres de formation par alternance

Remplacée par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Cette sous-section ne comporte pas de disposition réglementaire.

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

Section 3 : Organisation et fonctionnement des centres de formation par alternance

Remplacée par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Article R. 523-3

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-II
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Un règlement intérieur du centre de formation par alternance est établi et fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement du centre de formation par alternance.

Article R. 523-4

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-II
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Le centre de formation par alternance établit chaque année un budget prévisionnel et un bilan financier qu'il communique à la direction de la Nouvelle-Calédonie compétente en matière de formation professionnelle continue.

Pour les organismes assujettis aux règles de la comptabilité publique, ce budget constitue une section particulière du budget général de l'organisme.

Des annexes comptables spécifiques peuvent être définies par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 523-5

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-II
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Le conseil pédagogique prévu à l'article Lp. 523-6 est composé de :

1° représentant(s) de l'organisme gestionnaire,

2° représentant(s) du centre de formation par alternance,

3° représentant(s) des autorités certificatrices délivrant les certifications professionnelles préparées au sein du centre de formation par alternance,

4° représentant(s) de la direction de la formation professionnelle continue et de la direction du travail et de l'emploi.

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

Article R. 523-6

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-II
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Le conseil pédagogique est consulté sur et suit les réalisations en matière de :

a) définition et mise en œuvre du projet d'établissement prévu à l'article Lp. 523-4 ;

b) perspectives d'ouverture ou de fermeture de formations ;

c) conditions générales d'admission des salariés en contrat unique d'alternance ;

d) organisation et déroulement des formations ;

e) modalités des relations entre les entreprises et le centre de formation par alternance ;

f) contenu des conventions de sous-traitance conclues par l'organisme gestionnaire ou par le centre de formation par alternance relatives à l'organisation des formations ;

g) conditions de recrutement et de maintien en compétence des formateurs ;

h) analyse des indicateurs de résultats (absentéisme, érosion, réussite aux examens, insertion professionnelle, etc…).

Article R. 523-7

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-II
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Le conseil pédagogique est réuni au minimum deux fois par an et ses réunions font l'objet d'un compte-rendu écrit.

Section 4 : Personnel des centres de formation par alternance

Remplacée par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Article R. 523-8

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Le responsable d'un centre de formation par alternance répond à l'un des critères ci-dessous :

- soit être titulaire d'une certification professionnelle reconnue de niveau III minimum dans le domaine de la formation professionnelle,

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

- soit justifier au minimum de 5 années d'expérience professionnelle dans une fonction de direction d'un centre de formation professionnelle ou dans une entreprise ou structure intervenant dans un des domaines techniques couverts par le centre de formation.

Article R. 523-9

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Les personnels assurant un enseignement général ou professionnel au sein d'un centre de formation par alternance :

- sont titulaires d'un agrément délivré par le gouvernement conformément aux dispositions des articles Lp. 545-14 et Lp. 545-15 ;

- répondent le cas échéant aux exigences fixées par l'autorité certificatrice délivrant le diplôme visée par la formation.

Article R. 523-10

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III

[Abrogé].

Article R. 523-11

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III

[Abrogé].

Article R. 523-12

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III

[Abrogé].

Article R. 523-13

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III

[Abrogé].

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

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

Abrogée par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Article R. 523-14

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III

[Abrogé].

Article R. 523-15

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III

[Abrogé].

Article R. 523-16

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III

[Abrogé].

Article R. 523-17

Modifié par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - III
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III

[Abrogé].

Article R. 523-18

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III

[Abrogé].

Section 6 : Personnel des centres de formation d'apprentis

Abrogée par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

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

Article R. 523-19

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III

[Abrogé].

Article R. 523-20

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III

[Abrogé].

Article R. 523-21

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III

[Abrogé].

Article R. 523-22

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III

[Abrogé].

Article R. 523-23

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III

[Abrogé].

Article R. 523-24

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 4-III

[Abrogé].

Chapitre IV : Le contrôle des formations par alternance

Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

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

Article R. 524-1

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-I
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Les agents chargés du contrôle ou des audits ont accès à tous les locaux dépendant des centres de formation ou utilisés par ces établissements. Ils peuvent exiger la communication de tous documents d'ordre administratif, comptable ou pédagogique dans la limite de leurs attributions.

Ils ont le droit d'entrer dans les entreprises employant des salariés en contrat unique d'alternance. L'employeur leur indique, sur leur demande, les tâches ou les postes de travail successivement confiés aux salariés, leur communique les documents de liaison en sa possession, et leur permet de s'entretenir avec les salariés, leur tuteur et le personnel de l'entreprise travaillant en liaison avec le salarié.

Article R. 524-2

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-I
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Les agents chargés du contrôle peuvent faire appel à des experts techniques.

Article R. 524-3

Remplacé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-I
Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Le contrôle fait l'objet d'un rapport communiqué au centre de formation par alternance qui peut, dans un délai de 30 jours, apporter ses observations.

Le rapport définitif, établi après analyse le cas échéant des observations de l'organisme, est communiqué au centre de formation par alternance et aux autorités certificatrices des formations organisées par le centre de formation en alternance.

Après chaque visite effectuée dans les entreprises, il est établi un compte-rendu qui est joint le cas échéant au rapport et qui est transmis à l'employeur et au comité d'entreprise ou d'établissement s'il en existe un et à défaut aux délégués du personnel.

Article R. 524-4

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-II

[Abrogé].

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

Article R. 524-5

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-II

[Abrogé].

Article R. 524-6

Complété par la délibération n° 59 du 29 avril 2010 – Art. 2-II
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-II

[Abrogé].

Article R. 524-7

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-II

[Abrogé].

Article R. 524-8

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-II

[Abrogé].

Article R. 524-9

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-II

[Abrogé].

Article R. 524-10

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-II

[Abrogé].

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

Article R. 524-11

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-II

[Abrogé].

Article R. 524-12

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-II

[Abrogé].

Article R. 524-13

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-II

[Abrogé].

Article R. 524-13-1

Créé par la délibération n° 92/CP du 3 octobre 2012 – Art. 1er.
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-II

[Abrogé].

Article R. 524-14

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-II

[Abrogé].

Article R. 524-15

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-II

[Abrogé].

Article R. 524-16

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

Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 VI
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-II

[Abrogé].

Article R. 524-17

Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 VI
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-II

[Abrogé].

Article R. 524-18

Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 VI
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 5-II

[Abrogé].

Chapitre V : Le financement des formations professionnelles en alternance

Remplacé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

NB : Conformément à l'article 2 de la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019, « les formations sous contrat d'apprentissage commencées avant le 1er janvier 2019 sont financées selon les dispositions applicables au moment de leur conventionnement initial avec la Nouvelle-Calédonie. ».

Section 1 : Financement des formations professionnelles par alternance

Niveau de plan créé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art. 1er

Article R. 525-1

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 6
Rétabli par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

La Nouvelle-Calédonie peut financer, par voie conventionnelle, les coûts de fonctionnement des formations professionnelles par alternance relatifs aux :

a) charges d'animation : financement à l'heure / groupe selon un montant qui est fonction du niveau d'expertise du formateur, des heures de formation assurées par un formateur en centre de formation ;

b) charges de gestion et d'administration : financement égal à un pourcentage des charges d'animation ;

c) charges de fonctionnement : financement des frais de fonctionnement négociés et conventionnés sur la base d'une proposition détaillée du centre de formation par alternance et payés sur justificatifs.

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

Pour les formations se déroulant au sein d'un établissement public bénéficiant du versement de la taxe sur la formation professionnelle prévu à l'article Lp. 720-2 du code des impôts de Nouvelle-Calédonie ou d'un établissement d'enseignement secondaire ou universitaire bénéficiant déjà de financements publics, seules sont financées les charges d'animation.

Des indicateurs de performance sont négociés conventionnellement avec le centre de formation par alternance et portent sur la qualité de la formation et les résultats atteints en fin de formation. En cas de non-respect de ces objectifs de performance, le financement accordé selon les modalités définies aux alinéas précédents fait l'objet d'abattements financiers portant sur le coût total de l'action.

Article R. 525-2

Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 6
Rétabli par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie définit les charges financées et fixe les barèmes de financement, ainsi que le niveau maximum de l'abattement financier prévu à l'article R. 525-1.

Les conventions de financement des formations professionnelles par alternance ne sont pas soumises aux dispositions de la délibération modifiée n° 136/CP du 1er mars 1967 portant réglementation des marchés publics.

Section 2 : Aides apportées aux employeurs

Créée par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 – Art. 1er

Article R. 525-3

Créé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Il est accordé à l'employeur ayant conclu un contrat unique d'alternance une aide financière destinée à compenser et valoriser le temps consacré par le tuteur à l'accompagnement, à la formation et à l'évaluation des compétences acquises du salarié.

NB : Conformément à l'article 3 de la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019, « les employeurs ayant signé des contrats d'apprentissage avant le 1er janvier 2019 conservent le bénéfice de la prime d'apprentissage s'ils en font la demande avant le 1er novembre 2019. ».

Article R. 525-4

Créé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Cette aide au tutorat est attribuée par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, sous réserve que le tuteur ait suivi la formation préalable à son habilitation organisée par le centre de formation par alternance, participe régulièrement aux réunions ou entretiens organisés par le centre de formation par alternance et

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

renseigne un document de liaison permettant d'assurer un suivi et une évaluation périodique du salarié tel que prévu à l'article R. 523-1.

Article R. 525-5

Créé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

Le montant et les modalités de versement de cette aide sont fixés par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 525-6

Créé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

L'employeur sera tenu de rembourser le montant perçu en cas de :

- rupture du contrat par l'employeur, sans motif légitime,

- rupture du contrat au titre des articles Lp. 522-31 ou Lp. 522-33,

- non-respect des articles Lp. 522-24 et R. 522-13.

Article R. 525-7

Créé par la délibération n° 138/CP du 4 avril 2019 –Art. 1er

L'employeur souhaitant bénéficier de l'aide prévue à l'article R. 525-3 dépose auprès de la direction de la Nouvelle-Calédonie compétente, un dossier de demande d'aide dont le contenu est défini par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Titre III : LES CONTRATS ASSOCIANT EMPLOI ET COMPLEMENT DE FORMATION

Chapitre I : Le contrat d'insertion professionnelle

Article R. 531-1

Le montant de la rémunération mentionné à l'article Lp. 531-3 est au moins égal à 80 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.

Article R. 531-2

Une convention de formation est établie entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et la province représentée par son exécutif qui peut donner délégation au service ou organisme désigné par la province, et

le cas échéant, avec un dispensateur de formation reconnu, si l'entreprise ne peut assurer elle-même la formation prévue.

Cette convention dont le modèle est fixé par arrêté de l'exécutif de la province détermine le programme, le niveau de qualification visé à l'issue du stage, le calendrier et les modalités de financement de la formation dispensée ainsi que les droits et les obligations de l'employeur et du salarié.

Article R. 531-3

Les frais de formation sont à la charge de l'entreprise mais la province participe à son financement sur la base d'un forfait horaire fixé par arrêté de l'exécutif.

Article R. 531-4

La formation est réputée réalisée si les parties concluent un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue du contrat d'insertion professionnelle, nonobstant les obligations définies dans la convention prévue à l'article R. 531-2.

Chapitre II : Le contrat à période d'adaptation

Article R. 532-1

Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 VI

Les demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge, bénéficiaires ou non de l'assurance chômage, ayant déjà une qualification ou une expérience professionnelle mais pour lesquels un approfondissement ou un ajustement des connaissances est nécessaire pour correspondre à des offres d'emploi déposées auprès du service public de placement, peuvent bénéficier d'une action d'adaptation de quarante heures au minimum et de deux cents heures au maximum dispensées pendant une période de quinze jours à deux mois qui prolonge en conséquence la durée de la période d'essai du contrat de travail jusqu'à ce terme.

Cette période d'adaptation peut être portée à quatre mois lorsque le contrat est conclu avec un demandeur d'emploi handicapé reconnu par la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie.

Article R. 532-2

Peuvent conclure un contrat à période d'adaptation tous les employeurs ayant déposé une offre d'emploi non satisfaite.

Article R. 532-3

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

Les bénéficiaires de l'action d'adaptation sont sélectionnés par le service ou organisme désigné par la province en concertation avec l'entreprise intéressée parmi les demandeurs d'emploi en fonction de leur qualification et de leur aptitude professionnelle.

Article R. 532-4

Une convention de formation est établie entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et la province représentée par son exécutif qui peut donner délégation au service ou organisme désigné par la province, et le cas échéant, avec un dispensateur de formation reconnu si l'entreprise ne peut assurer elle-même la formation prévue.

Cette convention dont le modèle est fixé par arrêté de l'exécutif de la province détermine le programme et les modalités de financement de la formation dispensée ainsi que les droits et obligations de l'employeur et du salarié.

Article R. 532-5

La formation professionnelle est réputée faite si le contrat de travail est maintenu après la période d'essai du contrat à durée indéterminée, nonobstant les obligations définies dans la convention prévue à l'article R. 532-4.

Chapitre III : Le contrat de qualification

Article R. 533-1

Modifié par la délibération n° 92/CP du 3 octobre 2012 – Art. 3, I et II.
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 7

[Abrogé].

Article R. 533-2

Modifié par la délibération n° 92/CP du 3 octobre 2012 – Art. 3, IV et V.
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 7

[Abrogé].

Article R. 533-3

Remplacé par la délibération n° 92/CP du 3 octobre 2012 – Art. 3, VI.
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 7

[Abrogé].

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

Article R. 533-4

Remplacé par la délibération n° 92/CP du 3 octobre 2012 – Art. 3, VII.
Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 VI
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 7

[Abrogé].

Article R. 533-5

Remplacé par la délibération n° 92/CP du 3 octobre 2012 – Art. 3, VIII.
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 7

[Abrogé].

Article R. 533-6

Modifié par la délibération n° 115 du 18 février 2014 – Art. 4 VI
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 7

[Abrogé].

Article R. 533-7

Remplacé par la délibération n° 92/CP du 3 octobre 2012 – Art. 3, IX.
Abrogé par la délibération n° 109/CP du 15 novembre 2018 – Art. 7

[Abrogé].

Chapitre IV : Dispositions diverses

Abrogé par la délibération n° 92/CP du 3 octobre 2012 – Art. 3, XI.

Titre IV : LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Chapitre I : Dispositions générales

Section 1 : Le comité consultatif de la formation professionnelle continue

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, a)
Abrogée par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - IV

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

Article R. 541-1

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, a)
Abrogé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - IV

Abrogé.

Article R. 541-2

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, a)
Abrogé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - IV

Abrogé.

Article R. 541-3

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, a)
Abrogé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - IV

Abrogé.

Article R. 541-4

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, a)
Abrogé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - IV

Abrogé.

Article R. 541-5

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, a)
Abrogé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - IV

Abrogé.

Article R. 541-6

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, a)
Abrogé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - IV

Abrogé.

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

Article R. 541-7

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, a) et c)
Abrogé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - IV

Abrogé.

Article R. 541-8

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, a)
Abrogé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - IV

Abrogé.

Article R. 541-9

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, a)
Abrogé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - IV

Abrogé.

Article R. 541-10

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, a)
Abrogé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - IV

Abrogé.

Article R. 541-11

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, a)
Abrogé par la délibération n° 108/CP du 15 novembre 2018 – Art 1er - IV

Abrogé.

Section 2 : Les catégories de prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

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

Article R. 541-12

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Les prestations correspondant à des actions de sensibilisation et d'information à la sécurité et à la santé au travail telles que définies aux articles Lp. 261-1, Lp. 261-24 et R. 261-9 à R. 261-12 ne rentrent pas dans le champ défini à l'article Lp. 541-8.

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

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Article R. 541-13

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Lorsque l'action de formation est réalisée en totalité ou en partie à distance, elle fait l'objet d'un protocole individuel de formation, établi et signé par le stagiaire avant le démarrage de la formation qui précise :

– les dates et le calendrier de formation ;

– les différentes modalités pédagogiques proposées ;

– la durée estimée de chacune des séquences pédagogiques ;

– le cas échéant, la liste et le calendrier des travaux à réaliser par le stagiaire ;

– les modes d'évaluation de chaque séquence ;

– les modalités d'assistance pédagogique et technique.

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

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Article R. 541-14

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :

a) Une phase préliminaire, qui a pour objet :

– de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;

– de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;

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

– de l'informer des conditions de déroulement du bilan, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

b) Une phase d'investigation, permettant au bénéficiaire :

– d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;

– d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;

– de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

c) Une phase de conclusions, qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

– de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;

– de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;

– de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Article R. 541-15

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Les phases du bilan de compétences sont menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

La phase de conclusions du bilan de compétences se termine par la présentation, au bénéficiaire, du document de synthèse. L'organisme prestataire communique également au bénéficiaire, au terme du bilan de compétences, les conclusions détaillées du bilan.

Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :

– circonstances du bilan ;

– compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées ;

– le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel, et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire, et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Article R. 541-16

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

L'amplitude du bilan de compétences comprise entre la phase d'investigation et la phase de conclusion doit être au minimum de un mois et au maximum de trois mois.

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

Article R. 541-17

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Les organismes prestataires utilisent, pour réaliser les bilans de compétences, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés.

Les personnes réalisant les bilans de compétences doivent réunir une des conditions suivantes :

– détenir un diplôme ou titre de niveau I en psychologie du travail et avoir un minimum de trois ans de pratique professionnelle dans le domaine de la psychologie ou des ressources humaines ;

– détenir un titre de niveau I dans le domaine de la gestion des ressources humaines et avoir un minimum de cinq ans de pratique dans le domaine des ressources humaines.

Les techniques utilisées pour l'évaluation et l'orientation du bénéficiaire doivent avoir été scientifiquement validées.

L'utilisation de tests psychologiques est réservée aux personnes détenant un titre de psychologue.

Article R. 541-18

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.

Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité. Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

Le bénéficiaire est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord écrit.

Sauf demande écrite du bénéficiaire du bilan de compétences, les documents élaborés pour la réalisation de ce bilan sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire. La demande du bénéficiaire doit être fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation. Ces documents ne peuvent être gardés plus d'un an.

Article R. 541-19

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Le bilan de compétences, lorsqu'il est réalisé dans le cadre du plan de formation de l'employeur, fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme prestataire dans les conditions définies aux articles R. 545-1 et R. 545-4.

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

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

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

Article R. 541-20

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-II

L'accompagnement défini à l'article Lp. 541-7 comporte :

– un inventaire détaillé des expériences professionnelles du candidat ;

– l'analyse descriptive des activités en lien avec la certification visée ;

– la constitution du dossier à déposer auprès du certificateur ;

– la préparation à l'entretien avec le jury ;

– la préparation aux épreuves ou mises en situation professionnelle ;

– en cas de validation partielle, l'identification des actions à mettre en œuvre par le candidat pour poursuivre son parcours de certification.

L'accompagnement peut comporter des phases individuelles et des temps collectifs.

La phase de validation des compétences prévue à l'article Lp. 541-7 peut être organisée par le certificateur lui-même ou par un organisme habilité à cet effet.

Chapitre II : Congés pour formation professionnelle continue à l'initiative du salarié

Intitulé remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-I

Section 1 : Congé individuel pour formation

Intitulé remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-II, 1/

Article R. 542-1

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-II, 2/

La demande d'autorisation d'absence est formulée au plus tard soixante jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue du travail d'au moins deux mois, et au plus tard trente jours à l'avance lorsqu'elle concerne :

– la participation à une action de formation de moins de deux mois ;

– la participation à une action de formation à temps partiel ;

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

– le passage ou la préparation d'un examen ou d'un concours en vue de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme.

Elle indique avec précision selon le cas, soit la date du début de l'action de formation sa désignation et sa durée, ainsi que le nom du dispensateur de formation qui en est responsable, soit l'intitulé et la date de l'examen ou du concours considéré. Dans ce dernier cas, un certificat d'inscription est joint à la demande.

L'employeur fait connaître sa réponse à l'intéressé dans les dix jours suivant la réception de la demande en indiquant, le cas échéant, les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Dans le cas où l'employeur ne répondrait pas dans les dix jours, l'autorisation est réputée accordée.

Article R. 542-2

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-II, 2/

Les bénéficiaires d'une autorisation d'absence pour formation professionnelle continue remettent à l'entreprise, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, une attestation de fréquentation effective du stage.

Le salarié qui sans motif impérieux cesse de fréquenter le stage pour lequel l'autorisation d'absence a été accordée, en perd le bénéfice.

Dans le cas où l'autorisation d'absence est accordée en vue de passer un examen ou de présenter un concours, le bénéficiaire fournit à l'entreprise un certificat attestant qu'il a pris part, aux dates et heures mentionnées, à toutes les épreuves de l'examen ou du concours.

Article R. 542-3

Remplacé par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 1-IV°
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-II, 2/

Le salarié ayant bénéficié à sa demande d'une autorisation d'absence pour suivre une action de formation professionnelle continue ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence à ce titre avant un délai de franchise déterminé de la manière suivante :

– six mois après les stages d'une durée totale inférieure ou égale à quatre-vingts heures ;

– un an après les stages d'une durée totale comprise entre quatre-vingt-une et cent soixante heures ;

– un nombre de mois égal au douzième de la durée totale exprimée en heures, de l'action de formation précédemment suivie, après les stages d'une durée supérieure à cent soixante heures.

En tout état de cause, le délai prévu aux alinéas précédents, ne peut être supérieur à huit ans.

Les autorisations d'absence accordées à l'initiative de l'employeur n'entrent pas en ligne de compte dans le délai de franchise.

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

Article R.542-4

Remplacé par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 1-V°
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-II, 2/

Au cours d'une même année civile, les salariés peuvent prétendre au bénéfice d'une ou plusieurs autorisations d'absence pour se présenter aux épreuves d'examen ou concours, en vue de l'obtention de titres ou diplômes.

La durée de ces autorisations d'absence ne peut dépasser par année civile, quarante-huit heures du temps de travail.

Lorsque le concours ou examen se déroule en dehors de la Nouvelle-Calédonie, la durée de l'autorisation d'absence est majorée de la durée du trajet nécessaire au déplacement.

La durée totale de ces congés n'est pas prise en compte pour le calcul du délai de franchise mentionné au premier alinéa de l'article R. 542-3.

Article R. 542-5

Remplacé par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 1-II-2°
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-II, 2/

Le plafond d'autorisation d'absences simultanées prévu à l'article Lp. 542-4 est fixé à :

– dans les entreprises de moins de 10 salariés : 1 absence ;

– dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 49 salariés : 2 absences ;

– dans les entreprises de 50 salariés et plus : nombre d'absences égal à 2 % de l'effectif.

Les entreprises ou les établissements peuvent prévoir, après avis du comité d'entreprise, du comité d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel, que le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent sera calculé séparément pour chaque catégorie de personnel ou pour certaines catégories regroupées.

Dans les entreprises ou établissements de cinq cents salariés et plus, le pourcentage est calculé séparément pour le personnel d'encadrement et pour le reste du personnel.

Les demandes d'autorisation d'absence pour formation professionnelle continue qui ne peuvent être satisfaites intégralement en application des dispositions des articles Lp. 542-4 ou Lp. 542-5, font l'objet d'un report et sont retenues par l'employeur suivant l'ordre de priorité suivant :

– demandes présentées pour passer un examen ou concours ;

– demandes déjà présentées et qui ont été différées ;

– demandes formulées par les salariés dont le stage a dû être interrompu pour des motifs reconnus valables, après avis de délégués du personnel ou du comité d'entreprise quand ils existent ;

– demandes formulées par les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Article R. 542-6

Remplacé par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 1-II-2°
Modifié par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-III, 3/

Les demandes d'autorisation d'absence pour formation professionnelle continue qui ne peuvent être satisfaites, aux termes de l'article Lp. 542-3 en raison de conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, sont différées pour une durée qui ne saurait excéder neuf mois.

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

Intitulé remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-III, 1/

Article R. 542-7

Remplacé par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 1-III
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-III, 2/

La durée maximale d'une autorisation d'absence pour validation des acquis de l'expérience est de :

– vingt-quatre heures ouvrables pour les phases d'accompagnement et de validation, consécutives ou non, si la validation a lieu en Nouvelle-Calédonie ;

– dix jours ouvrables comprenant la phase d'accompagnement en Nouvelle-Calédonie, les temps de transport aller et retour et la phase de validation, si la validation a lieu hors Nouvelle-Calédonie.

La demande d'autorisation d'absence pour validation des acquis de l'expérience est envoyée par écrit à l'employeur, au plus tard quarante-cinq jours avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience.

Dans les quinze jours suivant la réception de la demande, l'employeur fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois à compter de la demande. L'absence de réponse de la part de l'employeur vaut acceptation.

La demande précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé. Sont également précisés l'identité de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ainsi que les dates, le lieu, la nature des prestations d'accompagnement et validation, si ces renseignements sont connus au moment de la demande.

En tout état de cause, le salarié fournit ces renseignements à son employeur dès qu'il en a connaissance et au minimum sept jours calendaires avant chaque période d'absence.

Article R.542-8

Remplacé par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 1-III
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-III, 2/

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

Au terme d'une autorisation d'absence pour validation des acquis de l'expérience, le bénéficiaire présente à son employeur une attestation de fréquentation effective fournie par l'autorité certificatrice ou l'organisme accompagnateur habilité à cet effet.

Article R. 542-9

Remplacé par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 1-III
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-III, 2/

Le salarié qui a obtenu à sa demande une autorisation d'absence pour bénéficier de prestations de validation des acquis de l'expérience, ne peut prétendre dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation à son initiative, dans le même but, avant un an à compter de la date à laquelle le jury officiel de validation a statué.

Section 3 : Congé pour enseignement

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-IV, 1/

Article R. 542-10

Créé par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 1-III
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-IV, 2/

L'autorisation d'absence pour enseignement est accordée dans la limite de 1 % des effectifs simultanément absents à ce titre dans les établissements de 200 salariés et plus, et de 1 % des heures travaillées au cours de l'année précédente dans les établissements de moins de 200 salariés.

L'autorisation d'absence pour enseignement peut être reportée pour raisons de service.

L'enseignement doit être donné dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat, ou concerner une action de formation agréée.

Cette autorisation d'absence en vue de dispenser un enseignement à temps partiel ou à temps plein est accordée dans les mêmes conditions qu'à l'article Lp. 542-6 et pour une période maximale d'un an si l'enseignement est dispensé à temps plein, ou de quatre heures par semaine ou dix-huit heures par mois étalées sur une période maximale d'un an dans le cas d'un enseignement à temps partiel. Son renouvellement éventuel doit faire l'objet d'une nouvelle demande à l'employeur.

Le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour enseignement ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence pour enseignement à sa demande, avant le délai de franchise déterminé ci-après :

– six mois après les périodes d'enseignement inférieures ou égales à quatre-vingts heures ;

– un an après les périodes d'enseignement d'une durée comprise entre quatre-vingt-une et cent soixante heures ;

– un nombre de mois égal au douzième de la durée, exprimée en heures, de la période d'enseignement dispensé, après les périodes de plus de cent soixante heures.

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

En tout état de cause, le délai prévu aux alinéas ci-dessus ne peut être supérieur à huit ans.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 2 du présent chapitre, alors intitulée « Congé d'enseignement ».

Article R. 542-11

Créé et complété par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, articles 1-III. et 2

Les bénéficiaires d'une autorisation d'absence pour formation professionnelle continue ou pour enseignement remettent à l'entreprise, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, une attestation de fréquentation effective du stage ou d'exercice effectif de l'enseignement.

Le salarié qui sans motif impérieux cesse de fréquenter le stage ou d'exercer l'enseignement pour lequel l'autorisation d'absence a été accordée, en perd le bénéfice.

Dans le cas où l'autorisation d'absence est accordée en vue de passer un examen ou de présenter un concours, le bénéficiaire fournit à l'entreprise un certificat attestant qu'il a pris part, aux dates et heures mentionnées, à toutes les épreuves de l'examen ou du concours.

Au terme d'une autorisation d'absence pour validation des acquis de l'expérience, le bénéficiaire présente à son employeur une attestation de fréquentation effective fournie par l'autorité certificatrice ou l'organisme accompagnateur habilité à cet effet.

NB : Cet article reprend les dispositions de l'article R.542-9 antérieures à la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, complétées du dernier alinéa.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 2 du présent chapitre, alors intitulée « Congé d'enseignement ».

Article R. 542-12

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-IV, 3/

Les demandes d'autorisation d'absence pour enseignement, qui ne peuvent être satisfaites pour raisons de service sont différées pour une durée qui ne saurait excéder un an.

Article R. 542-13

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-IV, 3/

La demande d'autorisation d'absence est formulée au plus tard soixante jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue du travail d'au moins deux mois, et au plus tard trente jours à l'avance lorsqu'elle concerne :

– la participation à un enseignement de moins de deux mois ;

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

– la participation à un enseignement à temps partiel.

Elle indique avec précision la date du début de l'enseignement, sa désignation et sa durée ainsi que le nom du dispensateur de formation qui en est responsable.

L'employeur fait connaître sa réponse à l'intéressé dans les dix jours suivant la réception de la demande en indiquant, le cas échéant, les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Dans le cas où l'employeur ne répondrait pas dans les dix jours, l'autorisation est réputée accordée.

Article R. 542-14

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-IV, 3/

Les bénéficiaires d'une autorisation d'absence pour enseignement remettent à l'entreprise, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, une attestation d'exercice effectif de l'enseignement.

Le salarié qui sans motif impérieux cesse d'exercer l'enseignement pour lequel l'autorisation d'absence a été accordée, en perd le bénéfice.

Section 4 : Congé pour bilan de compétences

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-V, 1/

Article R. 542-15

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 4-V, 1/

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié. Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé pour bilan de compétences, l'employeur informe l'intéressé de son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

Le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir un bilan de compétences ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation d'absence dans le même but avant cinq ans.

Au terme d'un congé pour bilan de compétences, le bénéficiaire présente une attestation de présence délivrée par l'organisme prestataire. Le salarié qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble du bilan pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice de ce congé.

L'autorisation d'absence accordée pour accomplir un bilan de compétences n'est pas prise en compte dans le calcul du délai de franchise applicable aux congés de formation, d'enseignement ainsi que de validation des acquis de l'expérience.

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

Article R. 543-1

Pour les salariés d'une entreprise adhérant à un fonds d'assurance-formation, non rémunérés par leur entreprise aux termes des articles Lp. 542-2 et Lp. 543-2 et les travailleurs non salariés adhérant volontairement à un fonds d'assurance-formation, suivant une action de formation répondant aux critères d'intervention de fonds d'assurance-formation, celui-ci conformément aux dispositions de son acte de constitution, prend en charge les frais de formation, verse une indemnité de rémunération et acquitte les cotisations sociales selon les modalités précisées à l'article R. 543-12.

Si l'action de formation donnant lieu à une intervention d'un fonds d'assurance-formation est de surcroît agréée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, le fonds d'assurance-formation peut obtenir par convention signée avec la Nouvelle-Calédonie, un remboursement sur les indemnités de rémunération et les cotisations sociales qu'il assure à ses adhérents.

Article R. 543-2

Pour les travailleurs non-salariés et les travailleurs salariés bénéficiant d'une autorisation d'absence pour formation mais d'aucune prise en charge, la Nouvelle-Calédonie ou la province, à condition qu'ils suivent une action de formation professionnelle continue agréée à cet effet conformément aux articles R. 544-23, R. 544-25 et R. 544-28, leur assure une indemnité de rémunération ou une indemnité de formation et acquitte les cotisations sociales selon les modalités précisées à l'article R. 543-12.

Un même stagiaire ne peut être indemnisé pour plusieurs actions de formation effectuées simultanément.

Article R. 543-3

Remplacé par la délibération n° 37/CP du 24 juin 2020 – Art. 2 – II

Le suivi médical est assuré par le service de santé au travail interentreprises.

Article R. 543-4

Les indemnités de rémunération ou les indemnités de formation dues aux stagiaires sont liquidées sur demande établie par les intéressés lors de leur prescription de formation par le service prescripteur, selon le modèle prévu à cet effet.

Le demandeur doit satisfaire aux conditions d'admission au stage fixées par le dispensateur de formation.

Article R. 543-5

Le directeur de l'établissement ou du centre de formation fait connaître aux services de la Nouvelle-Calédonie ou de la province, tout changement survenu dans la situation des stagiaires ainsi que toutes informations relatives à la fréquentation des actions de formation agréées.

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

Article R. 543-6

Modifié par la délibération n° 58 du 29 avril 2010 – Art. 1er

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou l'exécutif de la province détermine en fonction du barème fixé par arrêté le montant de l'indemnité de rémunération ou de l'indemnité de formation à servir pendant la durée de l'action de formation et en informe le stagiaire ainsi que directeur de l'établissement ou du centre de formation.

Article R. 543-7

Modifié par la délibération n° 58 du 29 avril 2010 – Art. 2

Les indemnités de rémunération ou les indemnités de formation dues aux stagiaires sont payées mensuellement et à terme échu. Toutefois une avance sur la première mensualité peut être versée aux stagiaires dès la première quinzaine de l'action de formation.

Un stage à temps plein comporte en moyenne au moins trente heures de formation par semaine. Un stage à temps partiel comporte en moyenne moins de trente heures de formation.

Article R. 543-8

Des conventions, telles que définies à l'article R. 545-1 peuvent fixer les obligations de chacune des parties signataires en matière d'indemnisation des stagiaires en formation professionnelle continue.

Article R. 543-9

Modifié par la délibération n° 58 du 29 avril 2010 – Art. 3

Les frais de déplacement du stagiaire d'un stage de formation professionnelle continue agréé à cet effet, pour rejoindre le centre de formation en début de stage et en revenir en fin de stage, sont remboursés au stagiaire sur la base du tarif le plus économique du moyen de transport utilisable.

Article R. 543-10

Par conventions établies avec l'organisme dispensateur de formation ou avec un prestataire de service, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou l'exécutif de la province définit les aides indirectes accordées aux stagiaires des stages agréés à cet effet et prises en charge par la collectivité.

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

Article R. 543-11

Les stagiaires salariés dont l'employeur maintient la rémunération pendant la durée du stage restent affiliés aux régimes de couverture sociale dont ils relevaient avant leur entrée en formation et les cotisations sociales légales et contractuelles continuent à être versées conformément à l'article Lp. 543-2 selon les dispositions de la réglementation en vigueur propre à chaque organisme de couverture sociale et à chaque risque.

Article R. 543-12

Les modalités d'affiliation des stagiaires, mentionnées à l'article Lp. 543-4, sont les suivantes :

1° Le stagiaire relevant du 1° de l'article Lp. 543-4, reste affilié aux régimes de couverture sociale dont il relevait avant son entrée en formation. Les cotisations sont versées par la Nouvelle-Calédonie, la province ou le fonds d'assurance-formation sur la base de l'indemnité versée pendant le stage, et selon les dispositions de la réglementation en vigueur propre à chaque organisme de couverture sociale et à chaque risque.

2° Le stagiaire relevant du 2° de l'article Lp. 543-4, reste affilié au régime unifié d'assurance maladie-maternité et est affilié au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles aux conditions ci-après. Les cotisations sont intégralement à la charge de la Nouvelle-Calédonie, de la province ou du fonds d'assurance-formation selon le cas :

- Au taux et sur l'assiette prévus aux articles 40-VI-et 49-1 de la délibération modifiée n° 280 du 19 décembre 2001 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie, pour l'assurance maladie-maternité ;

- Au taux fixé par l'arrêté n° 59-362/CG du 29 août 1959 pour le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles ;

3° Le stagiaire relevant du 3° de l'article Lp. 543-4 est affilié au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles et au régime unifié d'assurance maladie-maternité de la CAFAT. La Nouvelle-Calédonie, la province ou le fonds d'assurance-formation, selon le cas, acquitte l'intégralité de ces cotisations :

- Au taux et sur l'assiette prévus aux articles 40-VI-et 49-1 de la délibération modifiée n° 280 du 19 décembre 2001 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie, pour l'assurance maladie-maternité ;
- Au taux fixé par l'arrêté n° 59-362/CG du 29 août 1959 pour le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Ces dispositions s'appliquent également aux stagiaires demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation chômage pour lesquels le versement de cette allocation cesse en cours de formation, et à compter de cette date.

4° Le stagiaire relevant du 4° de l'article Lp. 543-4, est affilié au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles et au régime unifié d'assurance maladie-maternité de la CAFAT, aux conditions mentionnées au 3°. Cette affiliation incombe à la collectivité qui agrée le stage à cet effet.

Article R. 543-13

Les cotisations sociales dues par la Nouvelle-Calédonie, une province ou le fonds d'assurance-formation en application de l'article Lp. 543-4 sont versées trimestriellement à la CAFAT sur bordereau de déclaration regroupant tous les stagiaires bénéficiaires pour le trimestre écoulé.

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

Article R. 543-14

La responsabilité de la démarche administrative à engager pour affilier ou déclarer à la CAFAT les stagiaires visés par le présent titre, est confiée à l'instance qui verse l'indemnité de rémunération ou de formation.

En cas d'accident du travail, la déclaration en incombe au chef de l'établissement dans lequel se déroule la formation.

Article R. 543-15

Pour conserver le bénéfice des allocations familiales pendant la durée du stage, il n'est pas exigé du stagiaire la production d'un bulletin de présence.

Article R. 543-16

Modifié par la délibération n° 58 du 29 avril 2010 – Art. 4

L'assiduité au stage est une condition impérative que doit respecter le stagiaire. Les indemnités de rémunération ou les indemnités de formation versées au stagiaire font l'objet de retenues proportionnelles à la durée des absences non justifiées aux séances de formation.

Sont seules autorisées les absences suivantes :

- arrêt maladie avec certificat médical ou en cas d'hospitalisation dans une limite maximum de 5 jours ouvrés consécutifs ;

- congé suspensif du fait de l'organisme de formation dans une limite de 15 jours par an ;

- évènement familial selon les règles fixées par le code du travail ;

- convocation judiciaire ;

- accident du travail survenu du fait ou pendant la formation, déclaré par l'organisme de formation ;

- convocation à la journée d'appel de préparation à la défense.

Toute absence non justifiée est sanctionnée par le non-versement d'un pourcentage des indemnités correspondant à la durée de l'absence, à savoir un trentième du forfait mensuel par jour d'absence.

L'absence du lundi entraîne une retenue de trois trentièmes du forfait mensuel.

Article R. 543-17

Le stagiaire est tenu de respecter le règlement intérieur du dispensateur de formation et de suivre le stage jusqu'à son terme.

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

Lorsque le stagiaire abandonne sans motif légitime le stage avant la fin de ce dernier ou fait l'objet d'un renvoi pour faute lourde, notamment en cas de fausse déclaration visant à obtenir frauduleusement le droit à une indemnité, en cas d'exclusion du stage pour motifs disciplinaires ou en cas d'abandon du stage, hors cas de force majeur apprécié par l'administration, il reverse à la collectivité ayant assuré sa prise en charge, les indemnités perçues ainsi que les sommes versées au titre des cotisations sociales.

Chapitre IV : Financement de la formation professionnelle continue par les employeurs

Intitulé modifié par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-I

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

Intitulé remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 1°

Sous-section 1 : Obligation de participation des employeurs

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 2°

Article R. 544-1

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 2°

Les rémunérations sont entendues au sens des dispositions prévues aux alinéas 3 à 6 de l'article Lp. 9 de la loi du pays modifiée n° 2001-016 du 11 janvier 2002 relative à la sécurité sociale en Nouvelle-Calédonie.

Sont exclus du calcul de l'assiette de l'obligation les rémunérations des salariés titulaires des contrats prévus aux articles Lp. 483-1, Lp. 522-1 et Lp. 533.1 du présent code.

Article R. 544-2

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 2°

Le taux de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue défini à l'article Lp. 544-1 est fixé à compter du premier jour du trimestre suivant l'adoption de la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 relative à la formation tout au long de la vie et portant modification du code du travail de Nouvelle-Calédonie à :

– pour la contribution prévue à l'alinéa 2 de l'article Lp. 544-2 : un versement égal à 0,2 % de la masse salariale plafonnée au niveau de la tranche 1 du régime unifié d'assurance maladie et maternité ;

– pour les employeurs occupant en moyenne 10 salariés et plus : une obligation additionnelle minimale égale à 0,7 % de la masse salariale dont l'employeur se libère selon les modalités prévues à l'article Lp. 544-2.

L'employeur qui souhaite se libérer de l'obligation prévue à l'alinéa 3 du présent article en la versant, pour tout ou partie à un fonds d'assurance formation, réalise le versement avant le 1er avril de l'année suivant celle à laquelle s'applique son obligation.

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

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 2 du présent chapitre, alors intitulée « Mise en œuvre de la participation ».

Article R. 544-3

Modifié par la délibération n° 5/CP du 6 avril 2010, art. 3.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 2°

Le plan de formation prévu à l'article Lp. 544-2 vise notamment à :

– assurer l'adaptation des salariés à leur emploi ;

– maintenir les capacités des salariés à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;

– assurer la promotion professionnelle des salariés.

Il peut également comprendre des actions visant à accompagner le salarié dans sa démarche de validation des acquis de son expérience ou à la réalisation d'un bilan de compétences.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 2 du présent chapitre, alors intitulée « Mise en œuvre de la participation ».

Article R. 544-4

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 2°

Les prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue inscrites au plan de formation de l'employeur et financées par l'employeur ou un fonds d'assurance formation peuvent être réalisées :

– ou par l'employeur lui-même ;

– ou un prestataire extérieur déclaré auprès de l'administration conformément à l'article Lp. 545-4 si la prestation est réalisée en Nouvelle-Calédonie ;

– ou un prestataire extérieur déclaré ou agréé le cas échéant selon la réglementation en vigueur dans le pays si la prestation se déroule en dehors de la Nouvelle-Calédonie.

Les prestations réalisées par un prestataire extérieur font l'objet d'une convention conforme aux dispositions de la section 1 du chapitre V du présent titre.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 2 du présent chapitre, alors intitulée « Mise en œuvre de la participation ».

Article R. 544-5

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 2°

Concernant les prestations mentionnées au 2° de l'article Lp. 544-2, les dépenses engagées par l'employeur peuvent couvrir :

– les frais facturés par le prestataire de formation tels que prévus dans la convention, à l'exclusion des sommes dues au titre de l'application d'une clause de réparation ou de dédommagement ;

– les rémunérations et charges sociales des salariés de l'entreprise assurant la formation pour les seules heures passées à enseigner si celle-ci est réalisée par l'employeur lui-même ;

– les rémunérations et charges sociales des stagiaires pendant les périodes de formation ou les périodes d'accompagnement et de validation d'une démarche de validation des acquis de l'expérience ;

– les frais de transport, restauration et hébergement des stagiaires supportés par l'entreprise ;

– les rémunérations et charges sociales du personnel assurant l'organisation et l'administration du plan de formation, sous réserve qu'il soit affecté exclusivement à cette fonction ;

– les frais d'ingénierie liés à la conception et à la mise en œuvre du plan de formation, sous réserve que la prestation soit suivie de la mise en œuvre des actions de formation au cours de l'année en cours ou dans l'année qui suit ;

– les dépenses de fonctionnement exclusivement liées à la mise en œuvre des actions de formation internes ;

– les dépenses d'équipements exclusivement dédiés à la réalisation d'actions de formation (locaux, mobilier, matériel pédagogique et matériel technique) pour le montant des charges annuelles d'amortissement y afférentes.

Un arrêté du gouvernement fixe le plafond des dépenses d'hébergement et de restauration pouvant être déduites par l'employeur.

Les dépenses liées à la formation des salariés titulaires des contrats prévus aux articles Lp. 522-1 et Lp. 533.1 ne sont pas déductibles de l'obligation de l'employeur.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 2 du présent chapitre, alors intitulée « Mise en œuvre de la participation ».

Article R. 544-6

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 2°

La formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de production des stagiaires.

Lorsque la formation nécessite un enseignement pratique à l'intérieur des locaux de l'entreprise, ce dernier peut être donné sur les lieux de production et se déroule hors du temps de production du salarié. Dans ce cas, un compte-rendu des mesures prises pour que l'enseignement réponde aux conditions fixées à l'article Lp. 541-4 est adressé au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 2 du présent chapitre, alors intitulée « Mise en œuvre de la participation ».

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

Article R. 544-7

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 2°

Les employeurs qui effectuent au cours d'une année, au titre du financement de leur plan de formation, un montant de dépenses supérieur à celui prévu à l'article Lp. 544-1 peuvent reporter l'excédent sur les trois années suivantes.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 2 du présent chapitre, alors intitulée « Mise en œuvre de la participation ».

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

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 3°

Article R. 544-8

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 3°

Les astreintes et majorations appliquées au titre de l'article Lp. 544-5 ne sont pas déductibles de l'obligation de l'employeur.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 2 du présent chapitre, alors intitulée « Mise en œuvre de la participation ».

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

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 4°

Article R. 544-9

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 4°

L'employeur assujetti à l'obligation de financement prévue à l'alinéa 3 de l'article R. 544-2 dépose la déclaration annuelle auprès de la direction compétente de la Nouvelle-Calédonie, qui indique, outre la désignation et les coordonnées de l'employeur :

– le montant de la masse salariale ;

– les effectifs salariés de l'entreprise répartis par sexe et catégorie professionnelle ;

– le nombre de stagiaires formés dans l'année réparti par sexe et catégorie professionnelle ;

– le montant versé au titre de l'article Lp. 544-3 ;

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

– les prestations de formation professionnelle continue prises en charge par l'employeur dans le cadre de son plan de formation.

La présentation du plan de formation distingue :

– le type de prestation financée ;

– le domaine de formation ;

– le nombre de stagiaires ;

– la durée de formation ;

– l'identification du prestataire de formation ;

– le lieu de formation ;

– les coûts financés par l'employeur (coûts de formation, rémunérations du stagiaire, frais d'hébergement et de transport).

La déclaration est établie sur un imprimé défini par l'administration. Elle est adressée à la direction compétente de la Nouvelle-Calédonie au plus tard le 5 mai de l'année suivante. Elle peut également être déposée par des moyens électroniques sécurisés proposés par l'administration.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 2 du présent chapitre, alors intitulée « Mise en œuvre de la participation ».

Article R. 544-10

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 4°

Sont fournis sur demande de l'autorité administrative, les renseignements et documents suivants :

– la liste des conventions passées avec des prestataires de formation dont la déclaration d'activité est enregistrée par la direction de la formation professionnelle continue et le montant des dépenses effectuées en application de chacune de ces conventions ;

– la liste et le montant des versements effectués auprès de fonds d'assurance formation ;

– la liste et le montant des concours publics perçus par l'employeur au titre de la formation professionnelle.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 2 du présent chapitre, alors intitulée « Mise en œuvre de la participation ».

Article R. 544-11

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-II, 4°

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

En cas de cession d'activité ou de cessation d'activité, la déclaration de l'année en cours et le cas échéant, celle de l'année précédente sont déposées dans les soixante jours de la cession ou de la cessation.

En cas de décès de l'employeur, elle est déposée dans les six mois qui suivent la date du décès.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, elles sont produites dans les soixante jours de la date du jugement.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 2 du présent chapitre, alors intitulée « Mise en œuvre de la participation ».

Section 2 : Fonds d'assurance formation

Intitulé remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 1/

Sous-section 1 : Gestion et missions du fonds d'assurance formation

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 2/

Article R. 544-12

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 2/

La gestion du fonds est assurée paritairement.

Le conseil d'administration du fonds est composé d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et des organisations de salariés.

Article R. 544-13

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 2/

Les statuts et le règlement intérieur fixent notamment :

– la composition et les pouvoirs du conseil d'administration paritaire ;

– les règles de désignation et de renouvellement de ses membres ;

– les règles de fonctionnement paritaire ;

– les règles de fonctionnement du conseil d'administration.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 3 du présent chapitre, alors intitulée « Fonds d'assurance formation ».

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

Article R. 544-14

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 2/

Des délibérations du conseil d'administration définissent notamment :

– l'exécution des décisions de gestion au sein de l'organisme.

– les droits acquis par les cotisants volontaires ;

– les modalités d'intervention du fonds ;

– les modalités d'achats des prestations de formation.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 3 du présent chapitre, alors intitulée « Fonds d'assurance formation ».

Article R. 544-15

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 2/

L'agrément du gouvernement est accordé en fonction de :

– la régularité du fonctionnement paritaire ;

– l'engagement sur la transparence de la gouvernance et de la gestion des fonds ;

– la cohérence des interventions avec les partenariats engagés avec des collectivités publiques ;

– l'articulation des interventions avec les accords interprofessionnels ou de branche signés sur le champ de la formation professionnelle continue ;

– la capacité à répondre aux besoins des petites entreprises ;

– la cohérence entre les modalités d'intervention et la capacité financière ;

– l'aptitude à offrir un service de proximité aux entreprises.

L'agrément peut être retiré par décision du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie lorsque les dispositions réglementaires applicables aux fonds d'assurance formation ou les conditions prévues par la décision d'agrément ne sont pas respectées.

Cette décision précise la date à laquelle elle prend effet. Elle est notifiée aux signataires de la convention constitutive du fonds et fait l'objet d'une publication au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 3 du présent chapitre, alors intitulée « Fonds d'assurance formation ».

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

Article R. 544-16

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 2/

Les frais relatifs aux prestations mentionnées à l'alinéa 7 de l'article Lp. 544-11 sont constitués par :

– les frais d'accompagnement des entreprises et des salariés dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation ;

– les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises notamment des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises ainsi qu'aux salariés ;

– les dépenses réalisées pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications ;

– le financement d'études ou de recherches intéressant la formation et la certification professionnelle.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 3 du présent chapitre, alors intitulée « Fonds d'assurance formation ».

Article R. 544-17

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 2/

Les frais de gestion et d'information du fonds prévus à l'article Lp. 544-11 ne peuvent excéder 12 % des sommes collectées. Ils peuvent être couverts par un prélèvement sur les fonds collectés, les subventions ou aides accordées et les recettes propres du fonds. Cette limite est applicable à compter de la deuxième année d'exercice du fonds.

Les frais d'indemnisation des administrateurs prévus à l'article Lp. 544-12 ne peuvent excéder 0,2 % des sommes collectées.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 3 du présent chapitre, alors intitulée « Fonds d'assurance formation ».

Article R. 544-18

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 2/

Le fonds doit créer un service dématérialisé qui publie de façon dédiée et rapidement identifiable :

– les statuts, le règlement intérieur, les délibérations du conseil d'administration ;

– les priorités en termes d'accès aux prestations servies par le fonds aux entreprises et aux salariés ;

– les critères et conditions de prise en charge ;

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

– la liste des prestataires de service du fonds et le volume de prestations qu'ils ont assuré ;

– le rapport annuel du conseil d'administration ;

– les comptes annuels certifiés du fonds et le rapport du commissaire aux comptes.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 3 du présent chapitre, alors intitulée « Fonds d'assurance formation ».

Sous-section 2 : Fonctionnement financier du fonds

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 3/

Article R. 544-19

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 3/

Les disponibilités dont dispose le fonds au 31 décembre de l'exercice ne peuvent excéder le double du montant des charges comptabilisées au titre du même exercice.

Les excédents non utilisés dans les conditions prévues ci-dessus sont reversés au budget de la Nouvelle-Calédonie, avant le 30 juin.

Ces dispositions s'appliquent à compter de la troisième année suivant l'année de démarrage des activités du fonds.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 3 du présent chapitre, alors intitulée « Fonds d'assurance formation ».

Sous-section 3 : Gestion financière et comptable du fonds

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 4/

Article R. 544-20

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 4/

En aucun cas, la gestion du fonds ne peut être confiée directement ou indirectement, à un organisme de formation, à un établissement bancaire ou à un organisme de crédit.

Une personne exerçant des fonctions salariées dans un organisme de formation, un établissement bancaire ou un organisme de crédit ne peut exercer une fonction salariée dans le fonds.

Le cumul des fonctions d'administrateur du fonds et d'administrateur ou de salarié d'un organisme de formation, d'un établissement bancaire ou d'un organisme de crédit, doit être porté à la connaissance du conseil d'administration paritaire du fonds ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

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

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 3 du présent chapitre, alors intitulée « Fonds d'assurance formation ».

Article R. 544-21

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 4/

Les documents prévus à l'article Lp. 544- 19 font l'objet d'une délibération du conseil d'administration préalablement à leur transmission.

Le modèle de l'état à transmettre avant le 5 mai est fixé par la direction de la formation professionnelle continue en concertation avec le bureau du fonds d'assurance formation.

Lorsque le fonds n'établit pas ou ne transmet pas les informations prévues à l'article Lp. 544-19, l'autorité administrative peut le mettre en demeure d'y procéder.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 3 du présent chapitre, alors intitulée « Fonds d'assurance formation ».

Article R. 544-22

Modifié par la délibération n° 58 du 29 avril 2010 – Art. 5
Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – II.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 4/

Le fonds transmet, avant le 5 mai de chaque année, à la direction compétente de la Nouvelle-Calédonie, une liste indiquant le nom des employeurs cotisants et le montant annuel des versements perçus de chacun de ces employeurs.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 4 du présent chapitre, alors intitulée « Financement de la formation professionnelle continue par la Nouvelle-Calédonie et les provinces ».

Article R. 544-23

Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – III.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 4/

Le paiement des frais de formation pris en charge par le fonds est réalisé après exécution des prestations de formation, et sur transmission, par le prestataire, des pièces justificatives, dont les attestations de présence des stagiaires.

Le prestataire, ou l'employeur, transmet à l'organisme gestionnaire du fonds une copie des feuilles d'émargement à partir desquelles sont établies les attestations de présence. Ces feuilles d'émargement font partie des documents que le fonds est tenu de produire aux agents chargés du contrôle.

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

Par dérogation aux dispositions ci-dessous, les parties peuvent convenir d'un échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement des actions de formation sur transmission des pièces justificatives. Cet échelonnement peut être assorti d'une avance, dont le montant ne peut être supérieur à 30 % du prix convenu pour la prestation de formation.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 4 du présent chapitre, alors intitulée « Financement de la formation professionnelle continue par la Nouvelle-Calédonie et les provinces ».

Article R. 544-24

Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – IV.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-III, 4/

Les pièces justificatives des recettes et des dépenses des fonds d'assurance-formation sont conservées pendant un délai minimum de cinq ans après la clôture de l'exercice pour être présentées à toute réquisition.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 4 du présent chapitre, alors intitulée « Financement de la formation professionnelle continue par la Nouvelle-Calédonie et les provinces ».

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

Intitulé remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

Article R. 544-25

Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – V.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

La Nouvelle-Calédonie et les provinces contribuent au financement des actions de formation professionnelle continue qu'elles ont agréées à cet effet.

A ce titre, la Nouvelle-Calédonie et les provinces peuvent financer :

– les frais liés à la mise en œuvre de l'action de formation ; ceux-ci font l'objet d'une convention de formation professionnelle conclue entre le ou les collectivités qui financent l'action et le prestataire de formation et est conforme aux articles Lp. 545-1 et R. 545-1 ;

– les frais de prise en charge des stagiaires facturés par l'organisme de formation ou un autre prestataire de service lorsque celui-ci assure à leur profit des prestations d'hébergement, restauration ou transport ;

– l'indemnisation et la couverture sociale des stagiaires participant à l'action de formation ;

– le cas échéant, les frais d'ingénierie de formation.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 4 du présent chapitre, alors intitulée « Financement de la formation professionnelle continue par la Nouvelle-Calédonie et les provinces ».

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

Article R. 544-26

Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – VI.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

L'agrément des actions de formation est accordé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou par l'exécutif de la province, en fonction des besoins prioritaires de la collectivité publique.

L'agrément porte sur une action de formation déterminée et précise :

– la nature de l'action de formation ;

– le niveau de la formation ;

– l'organisme de formation ;

– la sanction finale de la formation : certification professionnelle visée ou attestation de formation délivrée par l'organisme ;

– la durée de la formation en distinguant le cas échéant la durée en centre de formation et la durée en entreprise ;

– le nombre et le statut des stagiaires admis à suivre la formation : stagiaires de la formation professionnelle continue soumis aux dispositions du chapitre III du présent titre, salariés bénéficiant d'un contrat associant emploi et formation tel que prévu au titre III du livre V, salariés participant à la formation au titre du plan de formation de leur entreprise et rémunérés par leur employeur ou un fonds d'assurance formation ;

– le type de financements accordés tels que définis à l'article R. 544-25.

L'agrément de l'action de formation est accordé pour trois années maximum.

En cas de non-respect des conditions de l'agrément ou des obligations légales auxquelles est soumis le prestataire de formation, l'agrément peut être retiré. Les conventions relatives à l'action de formation continue seront alors résiliées de plein droit.

En cas de manquement grave de l'organisme de formation, en particulier lorsque la sécurité des stagiaires peut être mise en cause, la formation peut être suspendue à titre conservatoire.

Le retrait d'agrément ou la suspension de l'action de formation à titre conservatoire ne font pas obstacle au maintien de la prise en charge des stagiaires jusqu'à la fin de l'action de formation par la collectivité qui dans ce cas pourra faire application de l'article R. 544-32.

Les dispositions de la présente section ne font pas obstacle à l'application de la règlementation relative aux marchés publics.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 4 du présent chapitre, alors intitulée « Financement de la formation professionnelle continue par la Nouvelle-Calédonie et les provinces ».

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

Article R. 544-27

Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – VII.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

Pour les formations se déroulant en Nouvelle-Calédonie, les frais de mise en œuvre de la formation prévus au 1° de l'article R. 544-25, sont pris en charge par la Nouvelle-Calédonie ou la province selon les modalités suivantes :

Pour les formations regroupant plusieurs stagiaires suivant un même parcours de formation :

a) Charges d'animation : financement à l'heure/groupe selon un montant qui est fonction du niveau d'expertise du formateur, des séquences pédagogiques assurées par un formateur en centre de formation ou en entreprise lorsque les stagiaires bénéficient d'un contrat associant emploi et formation tel que prévu au titre III du livre V ;

b) Charges d'accompagnement des entreprises accueillant des stagiaires sous contrat associant emploi et formation tel que prévu au titre III du livre V ;

c) Charges de gestion et d'administration : financement égal à un pourcentage des charges d'animation ;

d) Charges de fonctionnement : financement des frais de fonctionnement négociés et conventionnés sur la base d'une proposition détaillée de l'organisme et payés sur justificatifs.

Pour les formations comprenant des stagiaires suivant un parcours individualisé de formation : financement du volume heures/stagiaire effectivement réalisées selon un tarif horaire conventionné avec le prestataire de formation au vu d'une proposition estimative détaillant l'ensemble des charges relatives à la mise en œuvre de la formation.

Des indicateurs de performance sont négociés avec le prestataire de formation et portent sur la qualité de la formation et les résultats atteints en fin de formation. En cas de non-respect de ces objectifs de performance, le financement accordé selon les modalités définies aux alinéas précédents fait l'objet d'abattements financiers portant sur le coût total de l'action.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou une délibération de l'assemblée de la province fixe les barèmes de financement des actions conventionnées selon les modalités définies ci-dessus.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 4 du présent chapitre, alors intitulée « Financement de la formation professionnelle continue par la Nouvelle-Calédonie et les provinces ».

Article R. 544-28

Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – VIII.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

La prise en charge des frais d'hébergement, de restauration et de transport des stagiaires fait l'objet d'une convention avec le prestataire qui en assure la réalisation.

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

Le financement est assuré en fonction d'un barème journalier conventionné au vu d'une proposition estimative détaillant l'ensemble des coûts supportés par l'organisme et sur la base des prestations effectivement servies aux stagiaires.

Cette aide indirecte est assimilée à des avantages en nature pour le stagiaire qui en bénéficie.

Les frais d'ingénierie de formation font l'objet d'une convention de prestation de service distincte qui détaille le contenu de la prestation. La Nouvelle-Calédonie ou la province peut se réserver l'usage exclusif du cahier des charges de la formation et des référentiels produits par l'organisme.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 4 du présent chapitre, alors intitulée « Financement de la formation professionnelle continue par la Nouvelle-Calédonie et les provinces ».

Article R. 544-29

Remplacé par la délibération n° 58 du 29 avril 2010 – Art. 6.
Complété par la délibération n° 92-CP du 3 octobre 2012 – Art. 4.
Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – IX.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

En cas de non-respect de ses obligations légales ou conventionnelles, constaté notamment au travers d'un contrôle réalisé par les agents de la Nouvelle-Calédonie commissionnés à cet effet, le prestataire pourra se voir appliquer des dédommagements équivalents au préjudice financier subi par la collectivité.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 4 du présent chapitre, alors intitulée « Financement de la formation professionnelle continue par la Nouvelle-Calédonie et les provinces ».

Article R. 544-30

Remplacé par la délibération n° 58 du 29 avril 2010 – Art. 7.
Complété par la délibération n° 92/CP du 3 octobre 2012 – Art. 4.
Remplacé par la délibération n° 247 du 27 décembre 2012 – Art. 1er – X.
Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

Les organismes de formation qui concluent une convention de formation professionnelle continue avec le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou une province pour la mise en œuvre d'une prestation de formation professionnelle continue sont tenus de :

– se soumettre aux contrôles ou audits diligentés par la collectivité publique ;

– transmettre dès le début du stage les demandes de prise en charge financière des stagiaires et s'assurer que ces demandes sont comprises dans les limites de l'effectif maximum agréé pour l'action de formation par la collectivité ;

– assurer un suivi administratif des stagiaires durant la formation et certifier les documents justifiant de la présence effective des stagiaires ;

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

– informer la collectivité de tout changement intervenant dans la situation du stagiaire et pouvant avoir un impact sur le suivi de la formation et son indemnisation et notamment les abandons et les exclusions disciplinaires ;

– soumettre à la collectivité toute modification substantielle portant sur les moyens humains, techniques et pédagogiques mis en œuvre pour la réalisation de l'action de formation ;

– assurer un suivi de l'insertion professionnelle des stagiaires dans les douze mois qui suivent leur sortie de formation.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 4 du présent chapitre, alors intitulée « Financement de la formation professionnelle continue par la Nouvelle-Calédonie et les provinces ».

Article R. 544-31

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

L'indemnité versée aux stagiaires participant à une action de formation professionnelle continue agréée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou une province n'est pas cumulable avec une allocation chômage, une autre aide publique de même nature, le maintien d'une rémunération pour un salarié bénéficiant d'un contrat de travail avant son entrée en formation ou un revenu pour un travailleur indépendant.

Article R. 544-32

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5-IV

L'indemnité de rémunération concerne les travailleurs indépendants, les salariés tels que définis aux articles Lp. 111-1 à Lp. 111-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie, en congé de formation non rémunéré par l'employeur ou par un fonds d'assurance formation et les bénéficiaires des allocations chômage dont le terme échoit en cours de stage.

L'indemnité de rémunération est versée aux travailleurs indépendants sous réserve qu'ils justifient d'une activité professionnelle d'une durée minimale de vingt-quatre mois dont six mois consécutifs avant l'entrée en formation.

L'indemnité de rémunération est versée aux salariés réunissant les conditions d'activité professionnelle définies à l'article Lp. 542-1 alinéa 2.

Les stagiaires qui ne réunissent pas les conditions prévues aux alinéas précédents peuvent se voir attribuer une indemnité de formation telle que définie à l'article R. 544-33, sous réserve que le nombre maximum d'indemnités défini dans l'arrêté d'agrément ne soit pas atteint.

L'indemnité de rémunération est calculée sur la durée du stage et mensualisée. Elle est liée à la participation effective du stagiaire à la formation.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ou une délibération de l'assemblée de la province fixe le barème de l'indemnité de rémunération.

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

Article R. 544-33

Créé par la délibération n° 117/CP du 26 novembre 2018 – Art. 2

L'indemnité de formation concerne les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un service public de placement.

Elle ne s'applique pas aux demandeurs d'emploi bénéficiant des allocations chômage versées par la CAFAT, ni aux bénéficiaires des différents régimes d'aide à l'emploi.

Elle est liée à la participation effective du stagiaire à la formation et calculée sur la base du nombre de jours de présence effective du stagiaire en formation et mensualisée.

Un arrêté du gouvernement ou une délibération de la province fixe le barème de l'indemnité de formation.

Article R. 544-34

Créé par la délibération n° 117/CP du 26 novembre 2018 – Art. 2

Sont prioritairement pris en charge par la Nouvelle-Calédonie, au titre de leurs démarches de validation des acquis de l'expérience, les demandeurs d'emploi citoyens ou justifiant d'une durée de résidence suffisante telle que définie par la législation sur la promotion de l'emploi local. Les modalités de prise en charge sont fixées par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Section 4 : Financement de la formation professionnelle continue par la Nouvelle-Calédonie et les provinces

Intitulé modifié par la délibération n° 247 du 2è décembre 2012 – Art. 1er – I
Implicitement abrogé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 5

Chapitre V : Prestataires de formation professionnelle continue

Intitulé modifié par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-I

Section 1 : Réalisation des prestations de formation professionnelle continue

Intitulé remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-II, 1/

Sous-section 1 : Conventions de formation professionnelle continue

Intitulé complété par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-II, 2/

Article R. 545-1

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-II, 2/

Les conventions mentionnées à l'article Lp. 545-1 déterminent notamment :

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

– l'identification des parties signataires de la convention et en particulier le numéro de déclaration d'activité du prestataire de formation ;

– la nature de la prestation au regard de la typologie définie à l'article Lp. 541-3 ;

– les compétences professionnelles visées ;

– le programme pédagogique détaillé ;

– la durée et les dates de réalisation ;

– l'identité et le statut des stagiaires ;

– le nombre maximal de stagiaires susceptible de suivre l'action de formation ;

– les titres et qualités des formateurs et, le cas échéant, leur numéro d'agrément délivré par l'autorité administrative conformément à l'article Lp. 545-15 ;

– les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre pour la réalisation de la prestation ;

– les modalités d'évaluation des résultats et, le cas échéant, les modalités de validation de la formation menant à une certification professionnelle ;

– en cas de sous-traitance totale ou partielle de la prestation, l'identification du prestataire sous-traitant et des prestations assurées par celui-ci ;

– les modalités de prise en charge des coûts pédagogiques comprenant a minima le prix unitaire et le volume prévu ainsi que les taxes applicables à la prestation ;

– le cas échéant, des coûts d'hébergement et de restauration des stagiaires ;

– le cas échéant, le concours financier apporté par une personne morale de droit public ;

– le cas échéant, les clauses de réparation, dédommagement ou dédit consécutives à la non réalisation de la prestation ou à sa réalisation partielle du fait des parties signataires ;

– les modalités de règlement amiable des difficultés auxquelles peut donner lieu l'exécution de la convention.

Ces conventions concernent les prestations de formation professionnelle continue réalisées aussi bien en Nouvelle-Calédonie qu'en dehors de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 545-2

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-II, 2/

Outre les mentions prévues à l'article R. 545-1, lorsque la formation est assurée, toute ou partie, à distance, la convention stipule :

– les séquences réalisées à distance et les séquences réalisées en centre de formation ;

– les prestations de suivi et d'évaluation des travaux assurées par le prestataire et le prix de ces prestations ;

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

– les modalités d'assistance pédagogique ;

– le cas échéant, l'assistance technique proposée au stagiaire en cas de difficulté d'utilisation ou de connexion à une plateforme à distance.

Les présentes dispositions s'appliquent également aux contrats individuels de formation prévus à l'article Lp. 545-3.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 2 du présent chapitre, alors intitulée « Régime et obligations des organismes ».

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

Intitulé remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-II, 3/

Article R. 545-3

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-II, 3/

La convention d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience précise, outre les mentions obligatoires prévues à l'article R. 545-1, les informations suivantes :

– la durée des différentes phases de l'accompagnement telles que définies à l'article Lp. 541-7 ;

– leurs modalités d'organisation ;

– pour chacune de ces phases si elle est réalisée de façon collective ou individuelle ; pour les phases collectives, est indiqué le nombre maximal de personnes assistant à la séance ;

– le cas échéant, si cela entraine une facturation des frais engagés, les modalités d'organisation de la validation : notamment type et durée des épreuves, moyens techniques mobilisés et composition du jury.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 2 du présent chapitre, alors intitulée « Régime et obligations des organismes ».

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

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-II, 4/

Article R. 545-4

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-II, 4/

Lorsqu'il demande le consentement du salarié pour la réalisation du bilan de compétences conformément à l'article Lp. 541-5, l'employeur ou le fonds d'assurance formation lui présente la convention tripartite complétée. Le salarié dispose d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation en restituant au financeur

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

la convention sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention "lu et approuvé". L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 2 du présent chapitre, alors intitulée « Régime et obligations des organismes ».

Section 2 : Régime et obligations des prestataires de formation professionnelle continue

Intitulé modifié par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 1/

Sous-section 1 : Déclaration d'activité

Article R. 545-5

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 2/

La déclaration d'activité est effectuée au plus tard un mois avant la réalisation de la prestation de formation objet du premier contrat ou de la première convention de formation.

La déclaration d'activité mentionnée à l'article Lp. 545-5 est établie sur les imprimés tenus à la disposition des prestataires de formation par la direction de la formation professionnelle continue. Elle peut également être déposée par des moyens électroniques sécurisés proposés par l'administration.

Cette déclaration d'activité comprend les informations administratives d'identification de la personne physique ou morale, ainsi que les éléments descriptifs de son activité. Elle est adressée par le prestataire de formation ou son représentant légal à la direction de la formation professionnelle continue.

Elle indique la dénomination, l'objet de l'activité et l'adresse du prestataire de formation, la qualité et le domicile du déclarant, les éléments descriptifs de son activité de formation ainsi que le sigle si celui-ci est d'un usage courant dans la correspondance avec des tiers. Elle comporte également une description des formations et des moyens mis en œuvre.

Lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la déclaration mentionne en outre la forme juridique du prestataire et la liste des personnes ayant le pouvoir d'administrer la structure.

Les organismes qui exercent leur activité sur le territoire de la Nouvelle-Calédonie mais dont le siège social est hors de ce territoire désignent un représentant domicilié en Nouvelle-Calédonie habilité à répondre en leur nom aux obligations du présent chapitre.

Les modalités de la déclaration d'activité sont réglées par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la sous-section 2 « Bilans pédagogiques et financiers » de la présente section, alors intitulée « Régime et obligations des organismes ».

Article R. 545-6

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 2/

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

La direction de la formation professionnelle continue, en application de l'article Lp. 545-6, procède à l'enregistrement de la déclaration d'activité et délivre dans les quinze jours de la réception, récépissé de la déclaration.

Aucune déclaration ou document annexé à la déclaration ne peut être reçu s'il est incomplet.

Dans ce cas, il sera demandé au prestataire de formation d'en opérer la régularisation, le récépissé étant alors délivré dans les 10 jours ouvrables à compter du jour où la régularisation a été opérée.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la sous-section 3 « Document à remettre au stagiaire et règlement intérieur » de la présente section, alors intitulée « Régime et obligations des organismes ».

Article R. 545-7

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 2/

La liste des prestataires de formation déclarés prévue à l'article Lp. 545-11 comporte :

– le numéro d'enregistrement ;

– la raison sociale du prestataire ;

– son numéro de RIDET (ou son équivalent si l'organisme n'a pas son siège social en Nouvelle-Calédonie) ;

– ses coordonnées ;

– ses effectifs ;

– la description des prestations de formation dispensées ;

– le nombre de personnes formées ;

– le volume d'heures de formation dispensées.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 3 du présent chapitre, alors intitulée « Contrôle de l'activité et sanctions ».

Sous-section 2 : Personnels d'enseignement et d'encadrement

Intitulé remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 3/

Article R. 545-8

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 3/

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

Est considérée comme assurant des fonctions de formateur d'adulte, la personne qui assure la transmission de compétences de manière structurée à partir d'un programme de formation et d'une méthodologie définis à l'avance et qui en valide l'acquisition par le stagiaire.

N'est pas considérée comme formateur la personne qui sous contrôle d'un formateur d'adultes, intervient ponctuellement dans un cursus de formation.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 4 du présent chapitre.

Article R. 545-9

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 3/

L'agrément est délivré pour une période de 3 ans.

La personne qui sollicite l'agrément prévu à l'article Lp. 545-15 ou son renouvellement dépose un dossier auprès de l'autorité administrative.

L'autorité administrative dispose d'un délai de 30 jours pour délivrer un numéro d'agrément ou le renouveler. L'absence de réponse de l'autorité administrative dans le délai de 30 jours vaut agrément.

Un arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie détermine les éléments constitutifs du dossier d'agrément et les modalités de demande de l'agrément et de son renouvellement.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 4 du présent chapitre.

Article R. 545-10

Remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 3/

La liste des formateurs agréés au titre de l'article Lp. 545-15 comporte le numéro d'agrément, la date de validité de l'agrément, les nom et prénoms du formateur.

NB : Le présent article, dans sa version en vigueur antérieurement à la délibération n° 58/CP du 30mars 2017, faisait partie de la section 4 du présent chapitre.

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

Intitulé remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 4/

Article R. 545-11

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 4/

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

Le bilan pédagogique et financier prévu à l'article Lp. 545-19, est déposé avant le 5 mai de l'année qui suit l'année civile considérée et comporte :

– la répartition des fonds perçus selon leur nature et l'origine du financement ;

– les produits financiers tirés du placement des fonds reçus au titre de l'activité de formation professionnelle continue ;

– les données comptables relatives à l'activité de prestataire de formation professionnelle continue ;

– la liste et le lien juridique des personnes ayant assuré les prestations de formation ;

– le nombre de stagiaires formés par catégorie professionnelle ;

– la liste des prestations de formation professionnelle continue réalisées au cours de l'exercice comptable précisant la nature, le niveau et la spécialité de formation, le nombre de stagiaires formés selon l'origine du financement, le nombre d'heures de formation, l'identité des formateurs, le montant financier de la convention ou du contrat de formation.

Sous-section 4 : Obligations vis-à-vis des stagiaires et des financiers

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Article R. 545-12

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Le protocole de formation prévu à l'article Lp. 545-20 comprend :

– le programme et les objectifs de la formation ;

– la liste des formateurs avec la mention de leurs titres ou qualités ;

– le calendrier et les horaires ;

– les modalités d'évaluation de la formation ;

– le cas échéant, les modalités de validation par une certification professionnelle de la formation ;

– le coût de la formation et l'identification du financeur ;

– les références de la personne commanditaire auprès de laquelle le stagiaire peut exposer ses griefs ;

– le règlement intérieur applicable à la formation.

Il est joint au contrat prévu à l'article Lp. 545-4 lorsque le stagiaire est une personne physique qui finance elle-même sa formation.

Pour les salariés dont la formation est financée par l'employeur ou fonds d'assurance formation, celui-ci est joint à la convention de formation et transmis à l'employeur qui assure la remise au stagiaire.

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

Pour les stagiaires de la formation professionnelle continue dont la formation est financée par une collectivité publique, le protocole individuel de formation est transmis par l'organisme de formation aux stagiaires.

Article R. 545-13

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Un règlement intérieur est établi par tous les prestataires de formation, y compris par ceux qui accueillent des stagiaires dans des locaux extérieurs mis à leur disposition.

Lorsque l'organisme comporte plusieurs établissements, le règlement intérieur peut faire l'objet des adaptations nécessaires, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux stagiaires sont détaillées dans un règlement intérieur de stage.

Article R. 545-14

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans le stage ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Article R. 545-15

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci n'ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire dans une formation, il est procédé comme suit :

1° Le directeur ou son représentant convoque le stagiaire en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge ;

2° Au cours de l'entretien, le stagiaire peut se faire assister par la personne de son choix, notamment le délégué de stage. La convocation mentionnée au 1° fait état de cette faculté ;

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

3° Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire.

Article R. 545-16

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien.

Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire par lettre recommandée ou remise contre récépissé.

Article R. 545-17

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Lorsque l'agissement a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article R. 545-14 et, éventuellement, à l'article R. 545-15, n'ait été observée.

Article R. 545-18

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Le directeur de l'organisme de formation informe de la sanction prise :

1° L'employeur et le cas échéant le fonds d'assurance formation si celui-ci participe au financement, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'une action de formation dans le cadre du plan de formation d'une entreprise ;

2° L'employeur ou le fonds d'assurance formation qui ont pris en charge les dépenses de la formation, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un congé de formation ;

3° La collectivité publique qui finance la formation d'un stagiaire de la formation professionnelle continue.

Article R. 545-19

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Pour chacune des actions de formation mentionnées au 3° de l'article Lp. 541-3 prenant la forme de stages collectifs, il est procédé simultanément à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant au scrutin uninominal à deux tours.

Tous les stagiaires sont électeurs et éligibles.

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

Article R. 545-20

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Le scrutin se déroule pendant les heures de la formation. Il a lieu au plus tôt vingt heures et au plus tard quarante heures après le début du stage.

Le directeur de l'organisme de formation est responsable de l'organisation du scrutin. Il en assure le bon déroulement.

Lorsque, à l'issue du scrutin, il est constaté que la représentation des stagiaires ne peut être assurée, le directeur dresse un procès-verbal de carence.

Article R. 545-21

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Les délégués sont élus pour la durée du stage. Leurs fonctions prennent fin lorsqu'ils cessent de participer au stage.

Lorsque le délégué titulaire et le délégué suppléant ont cessé leurs fonctions avant la fin du stage, il est procédé à une nouvelle élection, dans les conditions prévues à l'article R. 545-19.

Article R. 544-22

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Les délégués font toute suggestion pour améliorer le déroulement des stages et les conditions de vie des stagiaires dans l'organisme de formation.

Ils présentent les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions de santé et de sécurité au travail et à l'application du règlement intérieur.

Article R. 545-23

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Les dispositions des articles R. 545-19 à R. 545-22 ne sont pas applicables aux détenus admis à participer à une action de formation professionnelle.

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

Article R. 545-24

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et, le cas échéant, les résultats individuels de l'évaluation de la formation et l'indication de l'agrément du formateur au sens de l'article Lp. 545-15.

A l'issue de la formation, le prestataire transmet au financeur un état détaillé de la participation effective des stagiaires à la formation.

Article R. 545-25

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-III, 5/

Avant la signature d'une convention ou d'un contrat individuel de formation, le prestataire de formation doit, si le financeur le demande, lui communiquer la méthode de calcul du prix permettant de vérifier ce dernier ou un devis suffisamment détaillé.

Article R. 545-26

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-IV

L'obligation de désignation d'un commissaire aux comptes prévue à l'article Lp. 545-25 s'applique aux prestataires de formation dès lors qu'ils réunissent deux des trois conditions suivantes, durant deux exercices consécutifs :

– avoir un effectif salarié supérieur à 3 ;

– avoir un chiffre d'affaires annuel hors taxes supérieur ou égal à 20 000 000 francs ;

– avoir un total affiché au bilan comptable supérieur ou égal à 30 000 000 francs.

Section 3 : Contrôle de l'activité et sanctions

Abrogée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-V

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

Abrogée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 6-V

Chapitre VI : Contrôle de la formation professionnelle continue

Intitulé remplacé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-I

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

Section 1 : Objet du contrôle et agents de contrôle

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 1/

Réservée.

Section 2 : Déroulement des opérations de contrôle

Créée par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

Article R. 546-1

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

Le droit de communication dont disposent les agents de contrôle s'étend aux livres de comptabilité et pièces annexes des employeurs et des organismes concernés.

Article R. 546-2

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

Les contrôles en matière de formation professionnelle continue peuvent être opérés soit sur place, soit sur pièces.

Les agents chargés du contrôle des prestations et actions de formation professionnelle financées par la Nouvelle-Calédonie disposent d'un pouvoir d'investigation les autorisant à :

– visiter les organismes de formation, leurs filiales et leurs sous-traitants ;

– enquêter, interroger les formateurs et les stagiaires et obtenir communication de tout document administratif, pédagogique, technique et financier en lien avec les prestations et actions de formation professionnelle continue ;

– avoir recours à des organismes ou à des personnes agréées pour effectuer une vérification des locaux et du matériel ;

– s'entourer d'experts techniques et pédagogiques. Les modalités de contrôle des prestations et actions de formation professionnelle financées par la Nouvelle-Calédonie sont définies par arrêté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Article R. 546-3

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

Les personnes et organismes qui font l'objet d'un contrôle disposent d'un délai entre 3 et 30 jours pour présenter les documents et pièces demandées par les agents de contrôle.

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

Les résultats des contrôles prévus au présent chapitre sont notifiés à l'intéressé avec l'indication du délai dont il dispose pour présenter des observations écrites et demander, le cas échéant, à être entendu.

Ce délai ne peut être inférieur à trente jours à compter de la date de la notification.

Lorsque les contrôles ont porté sur des prestations financées par une collectivité publique, un employeur ou un fonds d'assurance formation, l'autorité administrative les informe, chacun pour ce qui les concerne des constats opérés.

Le cas échéant, les constats opérés sont adressés au service chargé de l'application de la législation du travail.

Article R. 546-4

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

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

Les remboursements mentionnés à l'article Lp. 546-10 interviennent dans le délai fixé à l'intéressé pour faire valoir ses observations.

A défaut, l'intéressé verse au trésor public, par décision de l'autorité administrative, une somme équivalente aux remboursements non effectués.

Article R. 546-5

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

Les personnes et organismes qui ont fait l'objet d'un contrôle sur place, sont informés de la fin de la période d'instruction par lettre recommandée avec avis de réception.

Des faits nouveaux constatés postérieurement à la réception de cette lettre peuvent justifier l'ouverture d'une nouvelle période d'instruction.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas lorsque la procédure d'évaluation d'office est mise en œuvre.

Article R. 546-6

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

En cas d'obstacle à l'accomplissement des contrôles réalisés par les agents mentionnés à l'article Lp. 546-5, la procédure d'évaluation d'office est mise en œuvre au plus tôt trente jours après l'envoi d'une mise en demeure de lever tout obstacle à l'exercice par les agents de contrôle de leurs missions.

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

L'évaluation d'office est établie à partir des déclarations souscrites en matière de formation professionnelle, des informations recueillies auprès des administrations et organismes visés à l'article Lp. 546-7.

Les bases ou les éléments servant au calcul des remboursements ou des versements à opérer au bénéfice du trésor public et leurs modalités de détermination sont notifiés par mise en demeure adressé à l'intéressé conformément à l'article R. 546-7.

Ces versements sont établis et recouvrés selon les modalités ainsi que les suretés, garanties et sanctions applicables en matière d'impôts sur les sociétés telles que définies au code des impôts de Nouvelle-Calédonie.

L'intéressé peut faire valoir ses observations sur la détermination des éléments chiffrés par l'administration.

Article R. 546-7

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

La mise en demeure est motivée. Elle précise le délai dont dispose l'intéressé pour permettre aux agents de débuter ou de reprendre le contrôle sur place et rappelle les dispositions applicables dans le cas où la procédure d'évaluation d'office est mise en œuvre.

Article R. 546-8

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

La notification des résultats du contrôle prévue à l'article Lp 546-12 intervient dans un délai ne pouvant dépasser trois mois à compter de la fin de la période d'instruction avec l'indication des procédures dont l'organisme contrôlé dispose pour faire valoir ses observations.

Les résultats du contrôle peuvent comporter des observations adressées à l'organisme contrôlé.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas lorsque la procédure d'évaluation d'office est mise en œuvre. Le délai mentionné ci-dessus est alors de six mois à compter de la fin de la période fixée par la mise en demeure.

Cette notification interrompt la prescription courant à l'encontre du trésor public, au regard des versements dus et des pénalités fiscales correspondantes.

Article R. 546-9

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

La décision de l'autorité administrative ne peut être prise qu'au vu des observations écrites et après audition, le cas échéant, de l'intéressé, à moins qu'aucun document ni aucune demande d'audition n'aient été présentés avant l'expiration du délai prévu à l'article R. 546-3.

La décision est motivée et notifiée à l'intéressé.

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

Article R. 546-10

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

L'intéressé qui entend contester la décision administrative qui lui a été notifiée en application de l'article R. 545-8, saisit d'une réclamation, préalablement à tout recours devant le juge administratif, l'autorité qui a pris la décision.

Le rejet total ou partiel de la réclamation fait l'objet d'une décision motivée notifiée à l'intéressé.

Article R. 546-11

Créé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 7-II, 2/

Les décisions de rejet de dépenses et de versement sont transmises, s'il y a lieu, à l'administration fiscale.

Titre V : LE COMITE CONSULTATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Abrogé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, c)

Article R. 551-1

Abrogé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, c)

[Abrogé].

Article R. 551-2

Abrogé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, c)

[Abrogé].

Article R. 551-3

Abrogé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, c)

[Abrogé].

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

Article R. 551-4

Abrogé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, c)

[Abrogé].

Article R. 551-5

Abrogé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, c)

[Abrogé].

Article R. 551-6

Remplacé par la délibération n° 27 du 09 décembre 2009 – Art. 1-I
Abrogé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, c)

[Abrogé].

Article R. 551-7

Modifié par la délibération n° 27 du 09 décembre 2009 – Art. 1-II
Abrogé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, c)

[Abrogé].

Article R. 551-8

Abrogé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, c)

[Abrogé].

Article R. 551-9

Abrogé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, c)

[Abrogé].

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

Article R. 551-10

Abrogé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, c)

[Abrogé].

Article R. 551-11

Abrogé par la délibération n° 58/CP du 30 mars 2017 – Art. 3-I, c)

[Abrogé].

Livre VI : STATUTS PARTICULIERS

Titre I : DISPOSITIONS SPECIFIQUES A CERTAINES PROFESSIONS

Chapitre I : Voyageurs, représentants ou placiers

Réservé.

Chapitre II : Journalistes

Réservé.

Chapitre III : Marins

Article R. 613-1

L'autorité compétente mentionnée à l'article Lp. 613-3 est le chef du service de la marine marchande et des pêches maritimes.

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

Chapitre I : Champ d'application

Article R. 621-1

Les travaux mentionnés à l'article Lp. 621-1 comprennent notamment :

1° La réalisation, la remise en l'état, la modification ou l'élimination de constructions ;

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

2° Les travaux de montage ou de première installation d'un bien nécessaire à la réalisation des structures et infrastructures ou nécessaire au fonctionnement des activités visées à l'article Lp. 621-1;

3° Les travaux de construction ou de modification d'ouvrages annexes nécessaires à la réalisation des ensembles visés à l'article Lp. 621-1 ou à leur fonctionnement, totalement ou partiellement.

Chapitre II : Règlementation applicable

Section 1 : Durée du travail

Article R. 622-1

Pour bénéficier des dispositions mentionnées au 6° de l'article Lp. 622-1, les entreprises mentionnées à l'article Lp. 621-1, pour leur propre compte et pour celui de leurs sous-traitants, adressent une demande motivée au directeur du travail et de l'emploi, qui en accuse réception.

Article R. 622-2

La demande précise la nature et la portée des dérogations sollicitées.

Elle indique notamment :

1° La durée pour laquelle elle est sollicitée ;

2° Le nombre de salariés concernés par la dérogation ;

3° Le volume d'heures de travail nécessaire ;

4° L'ensemble des raisons notamment techniques qui rend la dérogation nécessaire.

Article R. 622-3

Le gouvernement, sur le rapport du directeur du travail et de l'emploi, statue sur la demande dans le délai d'un mois.

Article R. 622-4

Les dérogations accordées en application du titre peuvent être rapportées lorsque les conditions qui ont présidé à leur délivrance cessent d'être remplies ou sont substantiellement modifiées.

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

Article R. 622-5

Pour l'application du 4° de l'article Lp. 622-1, sont considérées comme un avantage en nature les prestations répertoriées ci-après, fournies de façon régulière au salarié et ne constituant pas un remboursement de frais :

1° Mise à disposition d'un logement ainsi que la fourniture des charges de fonctionnement de ce logement, telles que l'eau, l'électricité, le gaz, le service de blanchissage ;

2° Fourniture de repas ;

3° Fourniture d'un moyen de transport non lié aux nécessités de l'emploi occupé ;

4° Prise en charge de voyages d'agrément ou de retour au pays non liés à l'exécution ou à la fin du contrat de travail ;

5° Prise en charge de frais de télécommunication.

Article R. 622-6

La nourriture est évaluée au coût réel de revient pour l'employeur sans pouvoir dépasser deux fois et demie le taux horaire du salaire minimum garanti pour trois repas, deux fois le taux horaire du salaire minimum garanti pour deux repas, ou une fois le taux horaire du salaire minimum garanti pour un repas par jour.

Le logement est évalué, par jour, au coût réel de revient pour l'employeur sans pouvoir dépasser quatre fois le taux horaire du salaire minimum garanti.

Les autres avantages en nature sont évalués d'après leur valeur réelle, sans pouvoir dépasser le prix de revient pour l'employeur.

Article R. 622-7

La partie du salaire versée sous forme d'avantages en nature par l'employeur ne peut être supérieure au tiers de la rémunération totale.

Article R. 622-8

Il est interdit de verser tout ou partie du salaire sous forme de boissons alcoolisées.

Article R. 622-9

Modifié par la délibération n° 375 du 23 avril 2008 – Art. 2-VI

Lorsque les stipulations du contrat prévoient que le salaire est payé dans une autre devise que le franc CFP, le contrat doit comporter une clause prévoyant qu'en cas de fluctuation de la devise de paiement par rapport au franc CFP. le montant du salaire converti dans cette devise ne peut être inférieur au montant en franc CFP correspondant au salaire minimum prévu à l'article Lp. 142-1, éventuellement majoré en application des dispositions de l'article Lp. 622-1.

Article R. 622-10

Lors du paiement de sa rémunération, l'employeur remet au salarié une pièce justificative mentionnant :

1° Le montant de la rémunération brute prévue au contrat ainsi que le nombre d'heures auquel elle correspond ;

2° L'objet et le coût des avantages en nature et le montant imputé sur la rémunération ;

3° Le montant du salaire net.

Lorsque le contrat stipule que le salaire est payé dans une autre devise que le Franc CFP, les mentions prévues aux 1°, 2° et 3° sont exprimées à la fois en Francs CFP et dans la devise de paiement.

Un double de la pièce justificative remise au salarié est tenu à la disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail.

Article R. 622-11

La partie du salaire versée en espèces en Nouvelle-Calédonie est payée en Franc CFP.

Elle est payée un jour ouvrable et au lieu du travail ou de l'hébergement si celui-ci est assuré par l'employeur.

Le versement en espèces de tout ou partie du salaire ne peut être effectué dans un débit de boissons.

Article R. 622-12

L'organisation par l'employeur, directement ou indirectement, sur les lieux de travail ou sur les lieux où les travailleurs sont logés, de la vente de marchandises aux salariés pour leurs besoins courants, ou économat, fait l'objet d'une déclaration au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Celle-ci précise la nature et les catégories de denrées mises en vente.

La mise en place d'un économat est autorisée sous les réserves suivantes :

1° Que les salariés n'aient aucune obligation de s'y fournir ;

2° Que la vente des marchandises y soit effectuée sans bénéfice ;

3° Que les prix des marchandises mises en vente soient affichés lisiblement ;

4° Que la comptabilité de l'économat soit autonome et distincte de celle de l'entreprise.

La vente d'alcools ou spiritueux est interdite.

Aucune compensation ne peut être effectuée par l'employeur entre le salaire dû au salarié et les dettes contractées par le salarié auprès de l'économat.

Le fonctionnement des économats est contrôlé conjointement par les inspecteurs ou contrôleurs du travail et par les contrôleurs du service du contrôle des prix.

En cas de manquements graves et répétés, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie peut, sur le rapport du directeur du travail et de l'emploi ou du directeur des affaires économiques, prononcer par arrêté la fermeture provisoire ou définitive d'un économat.

Section 3 : Représentation du personnel

Article R. 622-13

Le nombre des délégués des salariés prévus à l'article Lp. 622-3 est fixé comme suit :

- De 100 à 499 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

- De 500 à 999 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

- De 1000 salariés à plus : 12 titulaires et 12 suppléants.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants.

Le scrutin est de liste avec représentation proportionnelle au plus fort reste.

Chaque liste est établie avec un nombre égal de candidat que de sièges à pourvoir.

Lorsque le nombre d'entreprises entrant dans le cadre défini à l'article Lp. 622-3 le permet, les listes de candidats doivent être composées de salariés :

- D'au moins deux entreprises distinctes pour trois postes à pourvoir ;

- D'au moins trois entreprises distinctes pour six postes à pourvoir ;

- D'au moins cinq entreprises distinctes pour douze postes à pourvoir.

Les délégués du personnel sont élus pour six mois et rééligibles.

Section 4 : Médecine du travail

Article R. 622-14

En application de l'article Lp. 622-1, pour les entreprises définies à l'article Lp. 621-1, la surveillance médicale des salariés détachés, est assurée dans le cadre d'un service médical autonome ou d'un service médical interentreprises.

Dans le cadre d'un suivi médical des salariés par un service autonome, celui-ci pourra, après autorisation du directeur du travail et de l'emploi, prendre en charge des salariés détachés d'autres entreprises mentionnées à l'article Lp. 621-1.

Section 5 : Dispositions pénales

Article R. 622-15

Le fait pour un employeur ou un chef d'établissement de déduire de la rémunération un montant d'avantages en nature supérieur aux limites prévues par les articles R. 622-4 et R. 622-6 est puni des peines prévues pour les contraventions de la cinquième classe.

Sont punis des mêmes peines ceux qui auront contrevenu aux dispositions des articles R. 622-7, R. 622-8, R. 622-9, R. 622-10 et R. 622-12.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

En cas de récidive dans le délai d'un an, le contrevenant est passible des peines prévues pour la contravention de la cinquième classe en cas de récidive.

Chapitre III : Contrôle

Pas de dispositions.

Chapitre IV : Mesures d'application

Pas de dispositions.

Livre VII : CONTROLE DE L'APPLICATION DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL

Titre I : L'INSPECTION DU TRAVAIL

Chapitre I : Compétence des agents

Article R. 711-1

Un rapport d'ensemble concernant l'activité annuelle du service de l'inspection du travail ainsi que les rapports annuels sur l'application des conventions internationales du travail en vigueur en Nouvelle-Calédonie sont établis par le directeur du travail et de l'emploi. Ils sont envoyés au haut-commissaire qui en assure la transmission aux ministres compétents pour envoi à l'Organisation internationale du travail (O.I.T.).

Chapitre II : Prérogatives et moyens d'intervention

Pas de dispositions.

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

Titre II : L'INSPECTION MEDICALE DU TRAVAIL

Chapitre I : Accès au dossier médical

Article R.721-1

Créé par la délibération n° 6/CP du 6 avril 2010 – Art. 6

Le médecin inspecteur du travail a accès au dossier médical individuel tenu par le médecin du travail sur simple demande écrite. Le médecin du travail communique toutes les pièces du dossier médical individuel, y compris les résultats des examens complémentaires prescrits par ses soins dans un délai maximum de huit jours. En cas de besoin, le médecin inspecteur du travail peut convoquer le médecin du travail pour recevoir toutes informations utiles à la compréhension d'un dossier médical individuel.

Titre III : DISPOSITIONS PENALES

Pas de dispositions.